



**SKRIPSI**

**KEJENUHAN KERJA (*BURNOUT*) PADA GURU HONORER DI KOTA  
MAKASSAR**

**DWIYANTI REGITA CAHYANI  
1571041002**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**



**KEJENUHAN KERJA (*BURNOUT*) PADA GURU HONORER DI KOTA  
MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar Sebagai  
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.)**

**DWIYANTI REGITA CAHYANI  
1571041002**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

## HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Penguji Skripsi

Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar

Diterima untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memeroleh Derajat  
Sarjana Psikologi

**Dwiyanti Regita Cahyani**  
**1571041002**

**Pada Tanggal**  
**1 Juli 2019**

Panitia Ujian:

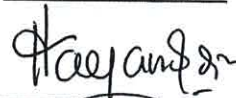
1. Prof. Dr. Muhammad Jufri, S.Psi., Msi  
Ketua



2. Widyastuti, S.Psi., M.Si., Psikolog  
Anggota



3. Dr. Haerani Nur, S.Psi., M.Si  
Anggota



4. Lukman, S.Psi., M.App.Psy  
Anggota



5. Andi Nasrawaty Hamid, S.Psi., M.A  
Anggota



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi UNM

**Prof. Dr. Muhammad Jufri, S.Psi., M.Si**  
**NIP. 19680202 199403 1 003**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

### **KEJENUHAN KERJA (*BURNOUT*) PADA GURU HONORER DI KOTA MAKASSAR**

Atas nama:

Nama : Dwiyanti Regita Cahyani

NIM : 1571041002

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan memenuhi persyaratan untuk dipertahankan di depan panitia penguji skripsi Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar.

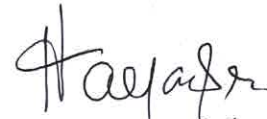
Makassar, 20 Juni 2019

**Pembimbing Utama**



**Widayastuti, S.Psi., M.Si., Psikolog**  
NIP. 19680529 19902 2 001

**Pembimbing Pendamping**



**Dr. Haerani Nur, S.Psi., M.Si**  
NIP. 19820521 200801 2 012

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Psikologi UNM**



**Prof. Dr. Muhammad Jufri., S.Psi., M.Si**  
NIP. 19680202 199403 1 003

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disebuah perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan di dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Makassar, 25 Juni 2019

Dwiyanti Regita Cahyani

## HALAMAN MOTTO

### THANKS GOD

سَهْلًا شِئْتُ إِذَا الْحَزْنَ تَجَعَّلُ وَأَنْتَ سَهْلًا جَعَلْتَهُ مَا إِلَّا سَهْلٌ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ

“Ya Allah, tidak ada kemudahan kecuali yang Engkau buat mudah.

Dan engkau menjadikan kesedihan (kesulitan),

jika Engkau kehendaki pasti

akan menjadi mudah”



Semua akan tercapai jika kita tak pernah menyerah

Lakukan semau dan semampumu

Dan jangan lupa bersyukur

**(Dwiyanti Regita Cahyani)**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Penulis mempersembahkan skripsi ini teruntuk kedua orangtua penulis:

**Ayahanda Suardi**

**Ibunda Megawati**

Serta kepada saudara penulis:

**Agam setiawan A.Md., Tra ANT III**

**Tri Arga Wirawan**

**Muh. Adly Farhan**

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shawalat dan salam tercurahkan kepada teladan umat muslim Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah, berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir dengan judul “Kejenuhan kerja (*Burnout*) pada guru honorer di Kota Makassar”.

Guru honorer memiliki permasalahan yang cukup kompleks. Adapun diantaranya; (1) beban kerja yang tidak setara dengan gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan terjadinya masalah ekonomi pada guru honorer, (2) pemberhentian tanpa pesangon dapat terjadi karena nasib guru honorer tergantung pada kebijaksanaan kepala sekolah, (3) kesejahteraan guru honorer belum sepenuhnya menjadi perhatian pemerintah karena penghasilan guru honorer hingga kini belum sesuai dengan beban kerja guru di sekolah, (4) perubahan-perubahan dalam pendidikan yang tidak direncanakan dengan sistematis seperti perubahan kurikulum menyebabkan daftar tugas guru semakin panjang dan harapan terhadap guru semakin tinggi, sedangkan sarana dan prasarana proses pembelajaran tidak disiapkan dengan sempurna untuk menghadapi perubahan-perubahan tersebut. Dengan demikian, guru honorer merasa amat kecewa karena tidak mampu menangani tugas dan harapan yang sudah berubah. Situasi tersebut menyebabkan para guru merasa tidak nyaman dan merasa tertekan yang berdampak pada munculnya *burnout*.



Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kelemahan oleh karena keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman yang dimiliki penulis, sehingga penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Selama proses penyelesaian penelitian ini ada banyak pihak yang memberikan bantuan dan bimbingan. Melalui lembar ini perkenankan penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Ibunda Megawati dan Ayahanda Suardi yang telah memberikan kasih sayang dengan tulus serta telah mendidik, memberikan dukungan penuh serta memberikan semangat kepada penulis sehingga bisa berkuliah dan sampai pada tahap menyelesaikan penelitian ini. Semoga Allah SWT selalu menyertakan kesehatan dan kebahagiaan.
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Jufri, S.Psi., M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Terima kasih telah menjadi pimpinan fakultas yang membangun fakultas tercinta kita menjadi fakultas yang lebih baik. Terimakasih juga atas ilmu pengetahuan, sikap ramah dan kesediaan waktu yang selalu Bapak berikan untuk membantu penulis selama ini hingga proses penyelesaian penelitian ini.
3. Ibu Dr. Haerani Nur, S.Psi., M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Psikologi UNM dan dosen pembimbing pendamping yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing penulis, memberikan pengetahuan kepada penulis selama mengerjakan penelitian hingga selesai. Penulis sangat berterima kasih atas keramahan dan semua kebaikan Ibu kepada penulis. Penulis meminta maaf

apabila penulis memiliki kesalahan sikap dan perilaku selama menjadi anak bimbingan Ibu. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan sekeluarga.

4. Bapak Dr. Muh. Daud, M.Si, selaku Pembantu Dekan I Fakultas Psikologi UNM. Terima kasih atas ilmu pengetahuan, sikap ramah dan kesediaan waktu yang selalu Bapak berikan untuk membantu penulis selama ini hingga proses penyelesaian penelitian ini.
5. Bapak Lukman, S.Psi., M.App.Psy, selaku Pembantu Dekan II Fakultas Psikologi UNM dan dosen penguji I yang selalu meluangkan waktu untuk memeriksa, mengoreksi, membantu dan memberi saran-saran kepada peneliti sehingga selama perbaikan skripsi hingga selesai. Semoga Bapak selalu diberi kesehatan beserta keluarga.
6. Bapak Dr. H. Ahmad, S.Psi., M.Si, selaku Pembantu Dekan III Fakultas Psikologi UNM. Terima kasih atas ilmu pengetahuan, sikap ramah dan kesediaan waktu yang selalu Bapak berikan untuk membantu penulis selama ini hingga proses penyelesaian penelitian ini.
7. Bapak Ahmad Ridfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku Ketua Prodi Fakultas Psikologi UNM. Terima kasih atas keramahan dan kebaikan yang Bapak berikan kepada penulis sejak persiapan menyusun proposal untuk pengajuan judul hingga penelitian ini selesai. Semoga Bapak dan sekeluarga selalu diberikan kesehatan.
8. Ibu Dr. Sitti Murdiana S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik (PA) yang telah memberikan pengetahuan, nasihat dan semangat yang mengarahkan dari awal perkuliahan, setiap semester, hingga akhirnya

penulis melaksanakan proses perkuliahan dengan baik. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan sekeluarga.

9. Ibu Widyastuti S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku dosen pembimbing utama yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing penulis, memberikan pengetahuan kepada penulis selama mengerjakan penelitian hingga selesai. Penulis sangat berterima kasih atas keramahan dan semua kebaikan Ibu kepada penulis. Penulis meminta maaf apabila penulis memiliki kesalahan sikap dan perilaku selama menjadi anak bimbingan Ibu. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan sekeluarga.
10. Ibu Andi Nasrawaty Hamid, S.Psi., M.A. selaku penguji II yang selalu ramah kepada penulis dan selalu meluangkan waktu untuk memberikan pengetahuan dan saran-saran kepada penulis selama perbaikan skripsi, pengerjaan hingga penyelesaian skripsi dengan baik. Semoga Ibu selalu diberi kesehatan beserta keluarga.
11. Terima kasih untuk seluruh dosen Fakultas Psikologi UNM. Bapak Basti Tetteng, S.Psi., M. Si., Muh. Nur Hidayat Nurdin, S.Psi., M.Si, Dr. Hj. Asniar Khumas, S.Psi., M.Si, Ibu Dr. Ismarli Muis, S.Psi., M.Si., Psikolog., Bapak M. Ahkam A, S.Psi., M.Si., Ibu Hilwa Anwar, S.Psi., M.A., Psikolog., Bapak Ahmad Yasser Mansyur, S.Ag., S.Psi., M.Si., Ph.D., Ibu Rohmah Rifani, S.Psi., M.Si., Psikolog., Ibu Dr. Resekiani Mas Bakar, S.Psi., M.Psi., Psikolog., Ibu Faradillah Firdaus, S.Psi., M.A, Ibu Asmulyani, S.Psi., M.Psi., Psikolog., Ibu Nur Fitriany Fakhri, S.Psi., M.A., Ibu Harlina Hamid, S.Psi., M.Si., M.Psi., Psikolog., Ibu Eva Meizara Puspita Dewi, S.Psi., M.Si.,

Psikolog., Ibu Dian Novita Siswanti, S.Psi., M.Si., Psikolog, Ibu Afni Nur Indahari, S. Psi., M. Psi., Psikolog dan Ibu Kurniati Zainuddin, S.Psi., M.A serta seluruh asisten dosen yang telah sabar membagikan ilmunya kepada penulis. Semoga segala pengetahuan dan pengalaman yang bapak dan ibu berikan dengan tulus tetap tertanam dalam diri penulis serta menjadi amal jariyah.

12. Ibu Marlina dan kak Haidir, selaku penanggung jawab dan staf perpustakaan.

Terima kasih atas keramahan dan segala bantuan yang selalu diberikan untuk memudahkan penulis dari segi referensi.

13. Pak Fachri, ibu Vida, pak Basri, ibu Diana, pak Haddang, kak Jusman, kak Yaya, kak Cici, kak Sari, dan kak Aras yang telah membantu penulis dalam hal pengurusan persuratan, administrasi dan segala pengurusan di tata usaha selama berkuliah hingga menyelesaikan penelitian ini di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar.

14. Om dan tante penulis, Rahmat dan Irmawaty S.Pt., M.Pt, yang begitu luar biasa sudah menjadi orang tua kedua bagi penulis, selalu memberikan motivasi penulis untuk menyelesaikan studi dengan baik. Terima kasih selalu memahami setiap kesibukan penulis selama berkuliah.

15. Saudara penulis, Kakak Agam setiawan A.Md., Tra ANT III yang telah memberikan kasih sayang serta mendukung dengan penuh penulis dalam penyelesaian studi penulis. Adik-adik penulis Tri Arga Wirawan dan Muh. Adli Farhan yang telah jadi penyemangat bagi penulis untuk segera

menyelesaikan studi Terima kasih sudah selalu memahami penulis, kasih sayang penulis selalu untuk kalian.

16. Psyzois, terimakasih telah menjadikan angkatan ini menjadi angkatan yang penuh kekeluargaan. Terima kasih sudah sangat membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya penelitian ini sebagai tugas akhir. Penulis sangat bangga dan banyak terima kasih untuk semua teman-teman angkatan yang penulis tidak bisa sebutkan satu demi satu namanya. Tetap menjadi inspirasi bagi semuanya.
17. Kelas C. S.Psi Psyzois, Terimakasih telah menjadi kelas yang penuh prestasi. Terimakasih karena orang-orang di dalamnya memiliki pribadi yang baik, suka membantu, dan selalu kompak. Terimakasih atas bantuan dan semangat yang kalian berikan untuk peneliti. Selamat berproses saudara saudariku, semoga apa yang kalian cita-citakan dapat tercapai. Tetap semangat mengejar gelar S.Psi. Peneliti sangat bangga bisa berjuang dari awal semester bersama kalian.
18. Untuk sahabat peneliti di Fakultas Psikologi UNM, Indah Rahayu Mattaja, Andi hilda Susilawati, Ananda Aisyah Alawiah, dan Putri Ilmi darman, A. Intan Mutiah Aulia, dan Andi Azizah Rahmadani. Terima kasih yang sangat tulus dari penulis karena selalu sedia membantu peneliti dalam segala hal, memberikan semangat, dan kehangatan. Untuk kalian, semangat juga mengejar gelar S.Psi. Peneliti selalu siap jika kalian membutuhkan bantuan.
19. Untuk sahabat peneliti sejak SMA, Megawati, Devi Afyunita, Serlin Naskah Sari, Nur Alfika, Tri Reszki Amalia, dan Iin Zakiah Drajat., terimakasih sudah

menjadi tempat peneliti berkeluh kesah. Terimakasih selalu bersedia untuk peneliti repotkan. Terima kasih atas dukungan, bantuan, selalu berbagi cerita tentang setiap proses masing-masing dan semangat yang diberikan pada penulis selama proses penyelesaian penelitian. Semoga setiap cita-cita diberi kemudahan untuk mewujudkan.

20. Teman-teman asisten praktikum, Lala, Ahlun, Nabila, Aini, Ririn, Delila, Ayi, Husnul, DM, Ica, Iin, Maryam, dan Chaidir, Terimakasih sudah saling menyemangati selama enam bulan di semester delapan. Semoga kalian semua diberi kemudahan untuk menyelesaikan skripsi.
21. Teman-teman pertukaran mahasiswa psikologi UNM-UNNES periode 2016-2017, Andi Azizah Rahmadani, Siti Maryam Rahmadhani, Muh. Ahyar Hamka, dan Bambang Pratama Jamaluddin. Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan candaan yang selalu membuat kita semua semangat dan berbahagia. Semoga selalu diberikan kemudahan dalam menjalani setiap prosesnya.
22. Keluarga besar Badan Eksekutif Mahasiswa periode 2017-2018. Terima kasih telah berpsoses bersama peneliti selama lebih dari satu tahun kepengurusan. Terimakasih telah saling menguatkan ketika banyak ujian yang kita hadapi bersama. Terimakasih sudah menjadi tempat untuk penulis menemukan orang-orang yang penuh kasih dan kesenangan untuk berbagi pengetahuan selama proses kelembagaan hingga proses penelitian, selalu memberi semangat, bantuan dan dukungan pada penulis selama proses penyelesaian penelitian.

23. Kakak Nurlaela, S.Psi, Terimakasih telah melayani peneliti dalam urusan peminjaman alat tes selama peneliti berkuliah dan menjadi asisten mata kuliah. Semoga kakak selalu diberikan kesehatan.
24. Rumah 2 KKN Corawali, Annisa Suci Rahmadani S.Psi, Andi Intan Mutiah Aulia, Alfita Fitri, Desi Umar, Uni Wahyuni, Farhani Islami, Ilham, dan Ian Alfian. Terima kasih atas rasa kekeluargaan yang kalian bangun selama KKN sampai saat ini. Terimakasih atas dukungan dan semangat yang diberikan pada penulis selama proses penelitian. Semoga komunikasi akan tetap selalu terjalin. Semoga kita diberi kemudahan untuk mencapai cita-cita yang kita inginkan.
25. Bripda Muh. Resky Basram, terima kasih selalu menjadi pengingat untuk semua cita-cita yang penulis sedang usahakan. Terima kasih atas semangat yang selalu diberikan kepada peneliti untuk menyelesaikan studi. Semoga selalu disertakan kesehatan dan kesuksesan yang membahagiakan untuk niat baiknya ke depan.
26. Responden penelitian, terima kasih banyak atas kesediaan yang diberikan untuk berbagi dan membantu penulis dalam proses penyelesaian penelitian. Semoga selalu disertakan kebaikan dan keselamatan.
27. Sahabatku Megawati S.E, terima kasih banyak selalu menyediakan tempat istirahat untuk peneliti ketika peneliti harus pulang larut malam. Terima kasih selalu mendengar cerita penulis dari yang sedih hingga yang membahagiakan. Terimakasih selalu ada untuk membantu penulis dari awal penyusunan hingga penyelesaian penelitian. Terimakasih telah berbagi banyak hal sehingga peneliti

merasa memiliki saudara perempuan. Semoga selalu sabar dan semangat juga untuk semua yang dicita-citakan segera terwujud

28. *Rater* dalam penelitian ini, Asnita Elfadri, Nurhikmah, dan Siti Fajriani R Sahide. Terimakasih telah menjadi orang baik yang menolong tanpa pamrih. Semoga selalu diberi kemudahan dalam mengejar gelar S.Psi.

29. Kakak-kakak asisten praktikum peneliti, Kak Emi Dwiyani, Kak Nanda Nainggolan, dan Kak Ayu. Terimakasih telah mengajarkan peneliti cara menulis laporan yang baik. Semoga kakak selalu diberikan kesehatan dalam menjalani semua aktivitas.

30. Adik-adik di Fakultas Psikologi UNM. Isnawati, Sri Wahyuni, dan Mufliha chaerati terima kasih selalu membantu penulis dan memberi semangat pada penulis selama proses penyelesaian skripsi. Semoga juga diberi kemudahan dalam menyelesaikan setiap tugas kuliah dan tugas organisasi yang sedang kalian jalankan.

31. Kakak-kakak yang baik hati, Kak Wija dan Kak Akmal yang selalu bersedia membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian. Semoga selalu diberikan kesehatan dan kelancaran dalam mewujudkan impian.

32. Sahabatku Reski Jayanti Sagita AP, terimakasih telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu diberi kesehatan, kemudahan melakukan aktivitas dan lekas sarjana.

33. Semua angkatan di Fakultas Psikologi UNM, Psytwetion, Psytredetion, Psyquartivo, Psystem, Psylivans, dan Psygnal. Terimakasih telah



menumbuhkan rasa kekeluargaan yang tak terlupakan. Sekali masuk psikologi, selamanya keluarga.

Hasil karya ini masih terdapat banyak kekurangan, maka dari itu penulis dengan hati terbuka penulis menerima kritik dan saran agar dapat bermanfaat dan menjadi bahan perbaikan untuk yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

**Wassalammu‘alaikum Warrohmatullahi Wabarokatuh.**

Makassar, 25 Juni 2019

Penulis,

## DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
PERNYATAAN.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xviii
ABSTRAK .....	xix
<i>ABSTRACT</i> .....	xx
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9

<b>A. <i>Burnout</i></b>	9
1. Pengertian <i>Burnout</i>	9
2. Dimensi <i>Burnout</i>	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>burnout</i>	12
4. Dampak <i>Burnout</i>	16
<b>B. Maslach <i>Burnout Inventory</i></b>	17
<b>C. Kerangka Pikir</b>	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	23
<b>A. Pendekatan Penelitian</b>	23
<b>B. Batasan Istilah</b>	23
<b>C. Unit analisis</b>	24
<b>D. Kancan Penelitian</b>	25
<b>E. Teknik Pengumpulan data</b>	25
<b>F. Teknik Analisis data</b>	27
<b>G. Teknik Verifikasi Data</b>	28
<b>H. Tahap Pelaksanaan penelitian</b>	29
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	32
<b>A. Hasil Penelitian</b>	32
1. Tingkat <i>burnout</i> pada guru honorer di kota Makassar	32
2. Tingkat <i>burnout</i> ditinjau dari data demografi	33

3. Faktor-faktor penyebab <i>burnout</i> pada guru honorer .....	37
<b>B. Pembahasan .....</b>	<b>50</b>
1. Tingkat <i>burnout</i> pada guru honorer di kota Makassar .....	50
2. Tingkat <i>burnout</i> ditinjau dari data demografi .....	51
3. Faktor-faktor penyebab <i>burnout</i> pada guru honorer .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>68</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>68</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>231</b>

## ABSTRAK

Dwiyanti Regita Cahyani, Widyastuti, & Haerani Nur. (2019). Kejenuhan Kerja (*Burnout*) pada Guru Honorer di Kota Makassar. Skripsi. Makassar. Program Studi Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar.

Guru honorer memiliki berbagai permasalahan baik psikis maupun fisik yang berdampak pada munculnya *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *burnout* pada guru honorer di kota Makassar yang meliputi; (1) tingkat *burnout*, (2) tingkat *burnout* ditinjau dari aspek demografi, (3) faktor-faktor penyebab *burnout*. Penelitian ini menggunakan metode gabungan antara penelitian kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan *open ended questionare* dan skala MBI terhadap 165 orang guru honorer di Kota Makassar yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*, dengan kriteria subjek memiliki masa kerja minimal satu tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* pada guru honorer di kota Makassar berada pada kategori tinggi. Terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari data demografi meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, tingkat pendapatan, status instansi dan lama bekerja. Selain itu, sejumlah faktor yang teridentifikasi menyebabkan *burnout* meliputi: beban kerja, masalah pribadi, diskriminasi, permasalahan dengan relasi di tempat kerja, lingkungan kerja, dan kerjaan monoton. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan program intervensi *burnout* pada guru honorer di kota Makassar.

**Kata kunci:** *Burnout*, Faktor penyebab *burnout*, Guru honorer.

## ABSTRACT

Dwiyanti Regita Cahyani, Widyastuti, & Haerani Nur. (2019). Honorer Teachers' Burnout in Makassar. Skripsi. Makassar. Program Studi Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar.

Honorer teachers have both psychic and physical problems that resulted in burnout. This research aimed to learn burnout's description of honorer teachers in Makassar includes; (1) the burnout levels, (2) the burnout levels reviewed from demographic aspect (3) the cause of burnout. The combination of qualitative and quantitative method was used in this research. The data collection technique using an open ended questionnaire and MBI scale of 165 honorer teachers in Makassar selected by using purposive sampling technique, which allows for a minimum of a year's working period. The result showed that honorer's burnout in Makassar is on a high category. There is the difference in burnout level according to the demographic data includes: gender, age, educational level, marriage status, income level, agency status and time employment. In addition, a number of identifying factors cause burnout includes: workload, personal issues, discrimination, problems with relationships in workplace, work environment, and monotonous occupation. This research can give us the basis for burnout's honorer teachers intervention program in Makassar.

**Keyword:** Burnout, Factor for burnout, Honorer teachers.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blue Print <i>Burnout</i> .....	24
Tabel 2. Deskripsi data hasil peneltian skala <i>burnout</i> pada guru honorer di kota Makassar .....	31
Tabel 3. Kategorisasi skor <i>burnout</i> guru honorer di kota Makassar .....	31
Tabel 4. Kategori skor <i>burnout</i> ditinjau dari data demografi.....	32
Tabel 5. Pengertian <i>burnout</i> menurut guru honorer.....	38
Tabel 6. Faktor-faktor penyebab <i>burnout</i> .....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka pikir.....	21
Gambar 2. Faktor-faktor penyebab guru honorer mengalami <i>burnout</i> .....	37



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Maslach <i>Burnout</i> Inventory .....	89
Lampiran 2. Panduan Survei .....	92
Lampiran 3. Panduan Wawancara <i>burnout</i> .....	93
Lampiran 4. Panduan Wawancara tidak <i>burnout</i> .....	94
Lampiran 5. Tabulasi data <i>word</i> Survei .....	95
Lampiran 6. Verbatim wawancara responden MS .....	170
Lampiran 7. Verbatim wawancara responden FI .....	177
Lampiran 8. Verbatim wawancara responden RT .....	183
Lampiran 9. Verbatim wawancara responden SS .....	188
Lampiran 10. Identitas responden .....	193
Lampiran 11. Tabulasi data Skala Maslach <i>Burnout</i> Inventory .....	195
Lampiran 12. Tabulasi data <i>Excel</i> Survei .....	198
Lampiran 13. Persuratan .....	211



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, hal ini tercakup dalam peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008. Prestiana dan putri (2013) mengemukakan bahwa profesi guru terbagi menjadi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer. Guru PNS adalah guru yang berhak memperoleh gaji yang layak dan sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya, berhak atas cuti dan berhak mendapatkan tunjangan atas kejadian yang menimpanya. Sedangkan guru honorer adalah guru yang memperoleh gaji berdasarkan dana biaya operasional siswa (BOS) dengan mempertimbangkan rasio jumlah siswa dan guru sesuai dengan ketentuan pemerintah yang ada dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 15 Tahun 2010.

Guru honorer adalah guru yang diangkat secara resmi oleh pejabat yang berwenang untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik, namun belum berstatus sebagai PNS (Mulyasa, 2013). Jumlah guru honorer berdasarkan Data Statistik Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun Pelajaran 2015/2016 (tidak termasuk guru TK dan Kementerian agama) mencapai 777.171 orang. Terdiri dari 3.819 Guru Bantu (GB), 631.23 Guru honorer Daerah (Honda), dan 139.657 Guru tidak tetap (GTT), Guru honorer

terbesar berada pada jenjang SD yaitu sebanyak 502.304 orang, jenjang SMP sebanyak 170.545 orang, SMA 57.580 orang, SMK 43.425 orang dan di SLB guru honorer sebanyak 3.317 orang (Imam dalam Marliani, 2017). Ketua Ikatan Guru Honor Indonesia Sulawesi Selatan (Tempo, 7 Juni 2015) mengemukakan bahwa jumlah honorer di Sulawesi Selatan sebanyak 85.000 orang dan di kota Makassar mencapai 8.000 orang yang terdiri atas guru honorer yang dinaungi Kementerian Pendidikan dan Kementerian Agama.

Guru honorer memiliki permasalahan yang cukup kompleks. Adapun diantaranya; (1) beban kerja yang tidak setara dengan gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan terjadinya masalah ekonomi pada guru honorer, (2) pemberhentian tanpa pesangon dapat terjadi karena nasib guru honorer tergantung pada kebijaksanaan kepala sekolah, (3) kesejahteraan guru honorer belum sepenuhnya menjadi perhatian pemerintah karena tidak ada undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban guru honorer, (4) perubahan-perubahan dalam pendidikan yang tidak direncanakan dengan sistematis seperti perubahan kurikulum menyebabkan daftar tugas guru semakin panjang dan harapan terhadap guru semakin tinggi, sedangkan sarana dan prasarana proses pembelajaran tidak disiapkan dengan sempurna untuk menghadapi perubahan-perubahan tersebut (Darmaningtyas, 2013; Surya, 2013). Dengan demikian, guru honorer merasa amat kecewa karena tidak mampu menangani tugas dan harapan yang sudah berubah. Situasi tersebut menyebabkan para guru merasa tidak nyaman dan merasa tertekan dengan situasi yang ada (Chatib, 2011).

Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian kepada pekerjaan dan gagal menikmati rasa gembira terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga tidak dapat berfungsi efektif (Wardhani, 2012; Smith, 1993). Tekanan pekerjaan dapat membuat individu mengalami *burnout* (Smith, 1993).

Bernadin (Rosyid, 1996) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional yang sering dijumpai pada orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan seperti perawat, guru, pekerja sosial, dan polisi. Kleiber dan Ensman (Sari, 2015) menemukan bahwa *burnout* di Eropa menunjukkan 43% dialami oleh perawat, 32% dialami oleh guru, 4% pekerja di bidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami pekerja lainnya. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa profesi guru menempati urutan tertinggi kedua setelah perawat sebagai profesi yang paling banyak mengalami *burnout*. Berdasarkan hasil penelitian wulan dan sari (2015) yang terdiri dari 21 guru honorer berjenis kelamin laki-laki dan 56 guru honorer berjenis kelamin perempuan yang berdomisili di Jakarta menunjukkan bahwa terdapat 30 responden (39%) dengan tingkat *burnout* rendah, 47 responden (61%) dengan tingkat *burnout* tinggi. Sehingga berdasarkan data tersebut, penelitian ini berfokus pada guru honorer.

Bernadin (Rosyid, 1996) mengemukakan bahwa *burnout* dialami oleh seorang guru karena menghadapi tuntutan dari siswa yang memiliki hambatan dalam belajar, pengembangan karir yang tidak jelas, dan *reward* yang tidak sebanding dengan beban kerja serta lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif

bagi pelaksanaan tugasnya. Freudenberger (1974) mengemukakan bahwa *burnout* biasanya dapat terjadi satu tahun setelah pekerja mulai bekerja di sebuah lembaga.

*Burnout* merupakan kondisi emosional yang ditandai dengan perasaan lelah dan jenuh secara psikis ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan (Maslach, 1993). Adapun ciri dari *burnout* dijelaskan secara spesifik oleh (Rahman, 2007) bahwa ciri *burnout* yaitu perasaan putus asa, sedih, tidak berdaya, terbelenggu terhadap pekerjaan sehingga seorang guru tidak mampu memberikan pelayanan psikologis yang sehat karena seringkali marah-marah tanpa alasan yang jelas, menjauh dari lingkungan sosial, cenderung tidak peduli pada lingkungan, kehilangan idealisme, mengurangi kontak dengan siswa serta rendahnya keinginan untuk berprestasi yang ditandai dengan perasaan tidak puas pada diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan bahkan ia merasa bahwa ia belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat.

Konsekuensi dari *burnout* berpotensi sangat serius bagi pekerja, klien, dan institusi tempat mereka bekerja. *Burnout* dapat menyebabkan kerusakan dalam kualitas layanan. Hal tersebut dapat menjadi faktor dalam tingginya tingkat absensi dan *resign* dari tempat kerja. *Burnout* juga berdampak pada diri pekerja seperti kelelahan fisik, insomnia, penggunaan alkohol dan obat-obatan terlarang, serta masalah perkawinan dan keluarga (Maslach, Jackson & Leiter, 1997). Demikian pula pada guru yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan psikologis dan dampak yang negatif pada perilaku guru, sikap guru dalam mengatasi masalah dan akan berakibat dalam minat bekerja

guru, kinerja yang dimiliki guru akan menurun dan memicu guru untuk melakukan sikap-sikap anarkis (Kristanti, 2014). Padahal guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil-tidaknya proses belajar dan dituntut untuk menjadi teladan bagi anak didiknya dan menjadi wakil dari orang tua (Hamalik, 2010; Kristanti, 2014)

Purba, Yulianto, dan Widyani (2007) mengemukakan bahwa *burnout* rentan dialami oleh guru yang mengajar di daerah perkotaan dibanding dengan guru yang mengajar di pinggir kota atau di desa. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada 28 responden guru honorer di kota Makassar yang terdiri dari 10 laki-laki dan 18 perempuan, ditemukan bahwa sebanyak 6 responden (21%) dengan tingkat *burnout* rendah, 10 responden (36%) dengan tingkat *burnout* sedang dan 12 responden (43%) dengan tingkat *burnout* tinggi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa guru honorer di kota Makassar terindikasi mengalami burnout. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini berfokus pada guru honorer di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 28 Februari 2019 kepada dua orang guru honorer di kota Makassar menyatakan selama menjadi guru honorer, mereka merasakan dampak positif dan dampak negatif. Guru honorer merasakan dampak positif terhadap pekerjaannya. Mereka mengaku bahwa status sebagai guru honorer dapat menyelamatkan mereka dari pengangguran dan memakai seragam dinas juga menjadi kebanggan sendiri bagi guru meski masih berstatus sebagai guru honorer. Menurut guru honorer pakaian dinas menjadi kelas sosial bagi mereka di masyarakat.

Disisi lain, penghasilan yang guru honorer dapatkan tidak sebanding dengan dedikasi yang diberikan sebagai pemberi jasa. Masa depan karir guru honorer juga tidak jelas, hanya bisa menunggu kesempatan untuk menjadi guru PNS. Selain itu, guru honorer sering dipandang lebih rendah dilingkungan tempat bekerja karena status yang tidak tetap dan penghasilan yang diperoleh lebih kecil dibandingkan guru berstatus PNS. Guru honorer juga sering ditunjuk menjadi guru pengganti ketika guru yang lain berhalangan hadir sehingga menambah beban tugas mereka. Kondisi tersebut menimbulkan kondisi psikologis yang dapat menyebabkan *burnout* pada guru honorer.

Wulan dan Sari (2015) menemukan hasil bahwa *burnout* pada guru honorer dipengaruhi oleh regulasi emosi sebesar 20,1 % sementara 70,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Sehingga berdasarkan latar belakang tersebut peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mengetahui tingkat *burnout* dan faktor-faktor yang menyebabkan *burnout* pada guru honorer di kota Makassar. Oleh karena itu peneliti mengajukan penelitian dengan judul “Kejenuhan kerja (*burnout*) Pada Guru Honorer di Kota Makassar”

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian konteks penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang dijadikan fokus dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat *burnout* pada guru honorer di kota Makassar?



2. Bagaimana tingkat *burnout* pada guru honorer di kota Makassar ditinjau dari data demografi?
3. Apakah faktor-faktor penyebab terjadinya *burnout* pada guru honorer di Kota Makassar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat *burnout* pada guru honorer di kota Makassar.
2. Mengetahui tingkat *burnout* pada guru honorer ditinjau dari data demografi.
3. Mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya *burnout* pada guru honorer di kota Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memperkaya literatur mengenai *burnout* sehingga dapat menjadi bahan pembandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru honorer, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor penyebab *burnout* pada guru honorer sehingga guru dapat mengantisipasi diri dari *burnout*.
- b. Bagi sekolah, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai tingkat *burnout* dan faktor-faktor penyebab *burnout* pada guru

honoror sehingga pihak sekolah lebih memahami guru honoror dan membantu menurunkan *burnout* guru honoror.

- c. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai tingkat *burnout* yang dialami oleh guru honoror sehingga pemerintah dapat membuat kebijakan bagi guru honoror.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Burnout***

##### **1. Pengertian *Burnout***

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger (1974) yang merupakan representasi dari sindrom *psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan. Maslach dan Maslach (1981) mengemukakan bahwa *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang terjadi sering pada individu yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan dan bekerja erat dengan masyarakat. *Burnout* menurut Schaufeli dan Enzmann (Llorens-Gumbau & SalanovaSoria, 2014) yaitu keadaan pikiran negatif dan terus menerus yang berhubungan dengan pekerjaan, pada individu normal hal ini dicirikan dengan kelelahan yang disertai dengan tekanan, berkurangnya rasa kompetensi, mengalami penurunan motivasi, dan pengembangan sikap disfungsional di tempat kerja.

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (1997) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan konsekuensi stress yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki beban berat dengan gejala yang ditandai dengan tingginya tingkat kelelahan, sikap negatif terhadap pekerjaan (*cynicism*), dan berkurangnya efektivitas profesional kerja. Kelelahan yang dimaksud mengacu pada perasaan ketegangan, terutama

kelelahan kronis akibat pekerjaan berat. Pada dimensi yang kedua, sinisme atau sikap negatif terhadap pekerjaan secara umum dan dengan rekan kerjanya, juga kehilangan minat di dalam pekerjaannya dan terakhir merasa bahwa ia sudah kehilangan makna untuk apa dia bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional dan *sinisme* yang terjadi sering pada individu yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan yang ditandai dengan kelelahan yang disertai dengan tekanan, berkurangnya rasa kompetensi, sikap negatif terhadap pekerjaan dan berkurangnya efektivitas profesional kerja.

## 2. Dimensi *Burnout*

Maslach (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi inti dari *burnout*, yaitu:

### a. *Exhaustion*

*Exhaustion* merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Pekerja tidak mampu menyelesaikan masalah ketika merasakan kelelahan (*exhaustion*). Seseorang akan tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas. Seorang pekerja yang mengalami kelelahan secara emosional (*emotional exhaustion*) akan merasa kehilangan

banyak energi untuk menghadapi hari esok dan orang-orang dalam lingkungan kerjanya.

b. *Depersonalisasi*

*Depersonalisasi* adalah upaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dan penerima layanan dengan aktif mengabaikan kualitas yang membuat mereka menjadi orang yang unik dan menarik. Pekerja cenderung bersikap dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya ketika merasakan *cynicism*. Menjauh adalah sebuah reaksi langsung dari kelelahan (*exhaustion*). Hubungan yang kuat antara kelelahan (*exhaustion*) dan *cynism* (*depersonalization*) ditemukan secara konsisten dalam penelitian *burnout* di berbagai pengaturan organisasi dan pekerjaan.

c. *Personal Accomplishment*

*Personal accomplishment* adalah keadaan dimana seseorang memberi evaluasi terhadap diri sendiri. Pekerja yang memiliki *personal accomplishment* yang tinggi maka akan memiliki motivasi berprestasi yang baik pula. Sebaliknya, ketika *personal accomplishment* seseorang rendah, maka akan mengalami penurunan motivasi untuk berprestasi. Literatur lain juga mengatakan bahwa menurunnya motivasi untuk berprestasi adalah keadaan dimana seseorang sampai pada penilaian diri yang negatif. Apabila *personal accomplishment* seseorang rendah ditandai

dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi *burnout* terdiri dari kelelahan (*exhaustion*), *depersonalization* dan *Personal accomplishment*.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) menyebutkan ada dua hal yang sangat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada seseorang ketika bekerja. Pertama adalah faktor lingkungan kerja dimana hal ini dibagi menjadi enam dan kedua adalah faktor individual. Berikut penjelasan secara rinci terkait hal tersebut:

#### a. Faktor lingkungan kerja

##### 1) Kelebihan beban kerja dan kerjaan monoton

Kelebihan beban kerja kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. *Burnout* dapat terjadi karena kondisi pekerjaan yang bersifat monoton atau kurang variasi. Penelitian sebelumnya telah menemukan tingkat stres yang tinggi di antara individu-individu yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Jam kerja yang panjang

atau tidak dapat diprediksi, terlalu banyak tanggung jawab, bekerja dengan kecepatan yang terlalu cepat, terlalu banyak panggilan telepon, berhubungan langsung dengan orang-orang yang sulit tanpa bantuan yang cukup, dan mengawasi terlalu banyak orang (misalnya, ukuran kelas besar dan kepadatan penduduk yang berlebihan) atau memiliki deskripsi pekerjaan yang luas adalah karakteristik kerja yang berlebihan. Selain itu, pekerjaan membosankan atau pekerjaan tanpa variasi juga dapat menyebabkan *burnout*.

## 2) Kontrol

Kontrol yang dimaksud adalah keadaan dalam lingkungan kerja dimana memiliki kontrol yang terlalu mengekang terhadap pekerja. Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

## 3) Imbalan yang tidak memadai

Imbalan biasa juga kita sebut sebagai hadiah atau penghargaan terhadap suatu pencapaian. Kurangnya apresiasi

dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

#### 4) Konflik antara pekerja

Pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Bentuk-bentuk adanya indikasi hubungan yang tidak baik dengan lingkungan kerja seperti pekerja merasa terisolasi, terjadi konflik antar rekan sejawat, dan juga tidak dihargai dalam komunitas.

#### 5) Hilangnya keadilan

Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *burnout*. Kondisi dalam lingkungan kerja yang membuat pekerja diperlakukan tidak baik atau diskriminasi dan juga adanya pilih kasih yang dilakukan oleh atasan menjadi salah satu faktor terjadinya *burnout*.

#### 6) Konflik nilai

nilai-nilai yang dianut oleh seorang individu terkait apa yang dianggap baik dan buruk serta benar dan salah. Seorang



pekerja dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai. Misalnya, diminta untuk berbohong. Seseorang akan melakukan yang terbaik ketika melakukan sesuatu yang sesuai dengan nilai, menjaga integritas dan *self respect*.

b. Faktor Individual

Faktor individu meliputi faktor demografis. Faktor demografis terdiri dari jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan, faktor kepribadian seperti tipe kepribadian *introvert* atau *extrovert*, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi, *locus of control*.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* terbagi atas dua. Pertama faktor lingkungan kerja yang terdiri dari kelebihan beban kerja dan pekerjaan monoton, control, imbalan yang tidak memadai, konflik antara pekerja, hilangnya keadilan dan konflik nilai. Kedua adalah faktor individual yang terdiri dari jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan, faktor kepribadian seperti tipe kepribadian *introvert* atau *extrovert*, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi, dan *locus of control*.

#### 4. Dampak *Burnout*

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (Hakanen & Koivumaki, 2014) mengemukakan bahwa *burnout* dapat menyebabkan kualitas kerja menurun terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan menarik diri dari pekerjaannya, meningkatnya perilaku terlambat dan ketidakhadiran, serta menurunnya kinerja dan kualitas kerja. *Burnout* dapat berdampak bagi individu terlihat dari adanya gangguan fisik, psikologi maupun perilaku (McShane & Glinow, 2003), sebagai berikut:

- a. Gangguan fisik, dimana stres berdampak pada tubuh seseorang. Kebanyakan orang bahkan mengalami sakit kepala ketika stres. Penyakit jantung juga merupakan salah satu gejala penyakit yang paling banyak mengganggu orang yang mengalami stress. Selain itu, stroke dan tekanan darah tinggi juga akan terjadi.
- b. Gangguan psikologis meliputi ketidakpuasan terhadap pekerjaan, kehilangan mood dan dapat mengarah pada terjadinya depresi
- c. Gangguan perilaku yaitu individu yang mengalami *burnout* dapat mengakibatkan absensi kerja dengan alasan telah membuat pekerja sakit. Selain itu, juga mengakibatkan terjadinya agresi bagi pekerja baik verbal maupun non verbal. Perilaku agresi terjadi ketika pekerja mengalami ketidakadilan, frustrasi yang dipengaruhi oleh terlalu sulit dalam mengontrol diri, dan lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak *burnout* bagi pekerja yaitu dapat menyebabkan gangguan fisik, psikologis dan perilaku sehingga pekerja dapat menarik diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional dan *sinisme* yang terjadi sering pada individu yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan yang ditandai dengan kelelahan yang disertai dengan tekanan, berkurangnya rasa kompetensi, sikap negative terhadap pekerjaan dan berkurangnya efektivitas profesonal kerja. Dimensi *burnout* terdiri dari kelelahan (*exhaustion*), *cynicism* atau *depersonalization* dan menurunnya profesional *efficacy*. Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* terdiri atas dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor individual.

## **B. Maslach *Burnout Inventory***

Maslach *Burnout Inventory* (MBI) merupakan instrumen yang dibuat oleh Maslach (1981) dan digunakan untuk mengukur tingkat *burnout*. Alat ukur Maslach *Burnout Inventory* bisa digunakan untuk mengukur level *burnout* para pekerja pemberi jasa dengan meminta mereka memilih jawaban yang paling mendekati dengan apa yang mereka rasakan. MBI terdiri dari 22 pertanyaan yang menggambarkan tiga dimensi kerangka kerja teori Maslach terkait *burnout* yang meliputi kejenuhan fisik, emosional dan pencapaian diri (mental). Pertanyaan untuk masing-masing komponen tersebut tidak diurut berdasarkan komponen-komponen

*burnout*. Penyusunan pertanyaan diacak untuk menghindari bias. Rangkaian 22 pertanyaan tersebut diajukan kepada para responden untuk mengetahui frekuensi terjadinya tiga aspek dari sindrom *burnout* sebagaimana yang diidentifikasi oleh Maslach yaitu *Exhaustion*, *Depersonalisasi*, dan *Personal Accomplishment*.

Pengukuran *burnout* dibagi menjadi 4 kategori berdasarkan jawaban pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner MBI, sebagai berikut:

1. 0-2

Tingkatan ini menunjukkan bahwa seseorang merasa cukup bahagia. Skor yang rendah adalah skor yang bagus yang menunjukkan seseorang dapat mengatasi stres dengan baik. Walaupun seseorang mengalami stres, tetapi ia dapat mengelola stres dengan baik dan dapat membuat hidupnya berimbang. Orang-orang pada tingkatan skor ini tidak akan mudah naik pitam, dan dapat menerima stres yang dialami dalam perjalanan hidup.

2. 3-5

Tingkatan ini menunjukkan perlunya memonitor situasi yang dihadapi dan pengambilan tindakan jika keadaan yang dihadapi menjadi lebih buruk. Walaupun tidak perlu diberi peringatan, namun orang pada tingkatan ini perlu meluangkan waktu untuk merefleksi tindakan yang telah diambil untuk mempertimbangkan penyebab stres yang dihadapi, apakah semakin mudah atau semakin sukar untuk ditangani.

## 3. 6-8

Orang-orang pada tingkatan ini cenderung mudah terkena *burnout*. Ritme kehidupannya cenderung “panas”. Ia sebaiknya berhenti sejenak dari kegiatan-kegiatannya untuk menentukan prioritas kegiatan dan menghilangkan beberapa penyebab stres. Orang pada tingkatan ini perlu pula memeriksakan kesehatan, meninjau kembali tujuan hidup, keseimbangan antara kerja dan hiburan, dan sistem dukungan sosial yang dimilikinya (keluarga, teman dan jaringan sosial lainnya).

## 4. 9-10

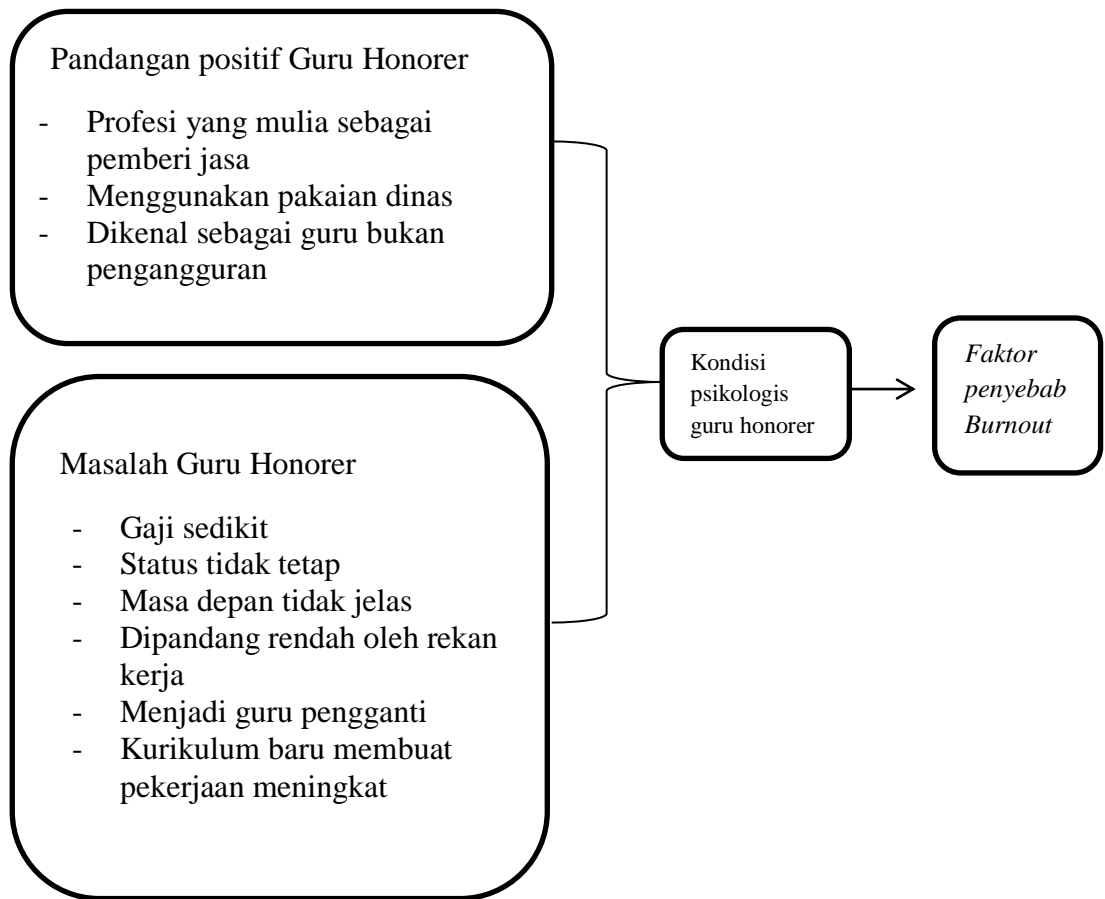
Seseorang yang berada pada tingkatan ini sebaiknya segera berhenti untuk beristirahat. Ia membutuhkan konsultasi dan nasihat, baik medis maupun psikologis agar terhindar dari kondisi kehilangan kendali. Perolehan skor di tingkatan ini menunjukkan bahwa ia sedang dalam tekanan stres berlebihan dalam waktu yang terus menerus dan sudah cukup lama. Tingkatan ini memerlukan tindakan penanganan yang lebih serius.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Maslach *Burnout Inventory* (MBI) terdiri dari 22 aitem pertanyaan yang bisa digunakan untuk mengukur level *burnout* para pekerja pemberi jasa dengan meminta mereka memilih jawaban yang paling mendekati dengan apa yang mereka rasakan dari rentan angka 0-9. Semakin tinggi angka berarti menunjukkan bahwa pekerja mengalami *burnout*.

### C. Kerangka Pikir

Guru honorer di Indonesia terus bertambah setiap tahunnya namun pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil tidak sebanding dengan jumlah guru honorer. Guru honorer memiliki permasalahan yang cukup kompleks. Adapun diantaranya; (1) beban kerja yang tidak setara dengan gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan terjadinya masalah ekonomi pada guru honorer, (2) pemberhentian tanpa pesangon dapat terjadi karena nasib guru honorer tergantung pada kebijaksanaan kepala sekolah, (3) kesejahteraan guru honorer belum sepenuhnya menjadi perhatian pemerintah karena tidak ada undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban guru honorer, (4) perubahan-perubahan dalam pendidikan yang tidak direncanakan dengan sistematis seperti perubahan kurikulum menyebabkan daftar tugas guru semakin panjang dan harapan terhadap guru semakin tinggi, sedangkan sarana dan prasarana proses pembelajaran tidak disiapkan dengan sempurna untuk menghadapi perubahan-perubahan tersebut (Darmaningtyas, 2013; Surya, 2013). Sehingga permasalahan tersebut dapat memicu munculnya *burnout* pada guru honorer. Fenomena terjadinya *burnout* pada guru honorer juga terjadi di kota Makassar. Berdasarkan hasil pencarian data awal terhadap 28 responden guru honorer yang terdiri dari 10 laki-laki dan 18 perempuan yang berdomisili di kota Makassar. Hasil yang didapatkan ialah sebanyak 6 responden (21%) dengan tingkat *burnout* rendah, 10 responden (36%) dengan tingkat *burnout* sedang dan 12 responden (43%) dengan tingkat *burnout* tinggi.

Hasil pencarian data awal menunjukkan bahwa 39.3 % responden merasa bosan dengan pekerjaan yang dijalannya dan sebanyak 42.9 % responden sering mengeluh terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Di kota Makassar, profesi guru honorer seringkali dipandang rendah karena gaji yang kecil dan status yang tidak tetap. Guru honorer mengaku bahwa menjadi seorang guru honorer bukan hal yang mudah. Penghasilan yang mereka dapatkan tidak sebanding dengan pengorbanan yang dilakukan sebagai pemberi jasa. Masa depan karir mereka belum jelas sehingga mereka hanya menunggu pengangkatan menjadi guru PNS. Namun, menurut mereka menjadi guru honorer dapat menyelamatkan mereka dari pengangguran dan memakai pakaian dinas menjadi kebanggaan sendiri bagi guru honorer. Menurut mereka pakaian dinas yang mereka kenakan dapat menjadi status sosial di masyarakat. Kondisi tersebut menimbulkan dinamika psikologis yang dapat menyebabkan *burnout* pada guru honorer.



**Gambar 1. Kerangka pikir**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian *mix methods*, yaitu suatu langkah penelitian dengan menggabungkan dua bentuk pendekatan dalam penelitian, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Sugiyono (2011) *mix methods* adalah metode penelitian dengan mengkombinasikan antara dua metode penelitian sekaligus, kualitatif dan kuantitatif dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga akan diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan objektif.

#### **B. Batasan Istilah**

##### **1. *Burnout***

*Burnout* adalah yaitu keadaan pikiran negatif dan terus menerus yang berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan kelelahan yang disertai dengan tekanan, berkurangnya rasa kompetensi, mengalami penurunan motivasi, dan pengembangan sikap disfungsional di tempat kerja. *Burnout* memiliki tiga aspek yaitu *exhaustion*, *depersonalisasi*, dan *personal accomplishment*. Alat ukur yang dapat mengukur *burnout* adalah skala Maslach *Burnout Inventory* (MBI).

## 2. Guru honorer

Guru honorer adalah guru tidak tetap yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas lembaga pendidikan untuk mencukupi kebutuhan guru baik di sekolah negeri maupun swasta.

## C. Unit Analisis

### 1. Jumlah responden penelitian

Poerwandi (2009) mengemukakan bahwa untuk memperoleh hasil yang lebih valid dan memiliki arti yang dalam, penelitian kualitatif tentu memerlukan kekayaan informasi dari kasus atau sampel yang dipilih, dibandingkan dengan jumlah sampel. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 165 orang guru honorer SD, SMP, dan SMA yang mengajar di kota Makassar.

### 2. Karakteristik responden penelitian

Responden penelitian ditentukan berdasarkan fenomena yang ingin diteliti, yakni *burnout* pada guru honorer di kota Makassar. Adapun karakteristik dari subjek penelitian yang dipilih yaitu guru honorer yang mengajar di kota Makassar dan telah bekerja selama minimal satu tahun.

### 3. Teknik pengambilan responden penelitian

Teknik pengambilan responden dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa model penelitian mengambil sampel dengan dasar pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh akan lebih *representative*. Teknik

*purposive sampling* merupakan teknik yang sesuai dengan teknik sampling penelitian ini. Teknik ini dilakukan dengan sengaja mengambil sampel tertentu yang telah sesuai dan memenuhi segala persyaratan yang dibutuhkan seperti sifat-sifat, karakteristik dan ciri-ciri.

#### D. Kancan Penelitian

Penelitian tentang *burnout* pada guru honorer di kota Makassar bertempat di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Peneliti memilih lokasi tersebut berdasarkan hasil data awal menunjukkan bahwa *burnout* terjadi pada guru honorer di kota Makassar. Alasan kedua yakni *burnout* rentan dialami oleh guru yang bekerja di perkotaan.

#### E. Teknik Pengumpulan data

##### 1. Skala *Burnout*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Maslach *Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES) yang terdiri dari 22 aitem.

**Tabel 1. Blue Print *Burnout***

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
<i>Exhaustion</i>	Ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Seseorang akan tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.	1,2,3,6,12, 13, 14, 16, 20		9
<i>Depersonalisasi</i>	Upaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dan penerima layanan dengan aktif mengabaikan kualitas. Pekerja cenderung bersikap dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya ketika merasakan <i>cynicism</i> .	5, 9,10, 15, 22	11,17, 18	8
<i>Personal Accomplishment</i>	Ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu.		4,7, 8, 19, 21	
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>

## 2. Survei

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan pertanyaan terbuka. Morissan (2015) mengemukakan bahwa dalam mengajukan pertanyaan dengan metode survey, peneliti dapat menggunakan model pertanyaan terbuka yang merupakan pertanyaan yang harus dijawab sendiri oleh responden. Peneliti menggunakan pertanyaan terbuka yang dibuat oleh peneliti sendiri untuk mengungkap faktor-faktor yang menyebabkan guru honorer mengalami *burnout*.

Hayes (Faturachman, Minza, & Nurjaman 2017) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data ini memiliki beberapa keuntungan yaitu memungkinkan responden untuk menjabarkan pemikiran dan pengalamannya secara bebas, jawaban lebih representatif dalam mewakili pendapat responden yang sesungguhnya, fleksibel bagi responden menyesuaikan konten dengan tujuan dan kebutuhan penelitian, dan peneliti dapat mengeksplorasi dan mengidentifikasi aspek yang ditemukan dalam topik penelitian secara mendalam dan lebih luas.

## 3. Wawancara

Selain menggunakan survey, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara untuk menambah dan memperdalam data dari survey. Esterberg (Sugiyono, 2013) mengemukakan bahwa wawancara adalah percakapan tatap muka antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan

makna dalam suatu topik tertentu. Pendekatan yang digunakan bersifat personal dengan mendatangi subjek, meminta kesediaannya untuk diwawancarai secara mendalam. Wawancara yang dilakukan terhadap empat orang responden yaitu dua responden yang terindikasi *burnout* dan dua responden yang tidak mengalami *burnout*.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis deskriptif**

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan menggunakan program SPSS. Azwar (2015) mengemukakan bahwa analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai data dari variable yang diperoleh dari kelompok penelitian dan tidak dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis.

### **2. Analisis data kualitatif**

Bogdan dan Biklen (Moleong, 2015) menyatakan bahwa analisis data kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dengan cara bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan data yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Data yang dikumpulkan dari *open-ended questionnaire* dianalisis dengan menggunakan pendekatan psikologi *indigenous*. Berdasarkan penelitian Primasari dan Yuniarti (2012), pengumpulan data dilakukan

dengan cara melakukan *preliminary coding*, *axial coding*, kategorisasi dan tabulasi silang. Primasari dan Yuniarti (2012) mengemukakan bahwa tahap awal *axial coding* adalah mengenali dan membuat peneliti menjadi familiar terlebih dahulu terhadap jawaban-jawaban partisipan. Setelah peneliti familiar dengan respon partisipan, selanjutnya peneliti baru melakukan pengkodean dan kategori. Proses *axial coding* dilakukan dengan cara melakukan penggabungan dari jawaban-jawaban partisipan yang memiliki kesamaan. Pengumpulan data adalah proses tabulasi data, peneliti menyalin jawaban-jawaban responden ke dalam aplikasi *Microsoft excel* kemudian ke *Microsoft word*.

#### **G. Teknik Verifikasi Data**

Verifikasi data dalam penelitian ini menggunakan sumber data yang beragam dari berbagai usia dan latar belakang karena responden dalam penelitian ini dilakukan pada guru honorer di Kota Makassar. Data yang berhasil dikumpulkan melalui *open-ended questionnaire* akan di proses dengan menggunakan model antar *rater*. Setiap jawaban partisipan tidak hanya dilakukan koding dan kategorisasi oleh satu orang saja tetapi dikodekan dan dikategorisasikan oleh beberapa orang dengan alasan subjektivitas tidak mengganggu pengkodean dan kategorisasi.

## H. Tahap Pelaksanaan penelitian

Persiapan awal yang dilakukan peneliti sebelum melakukan penelitian adalah menyusun dan mengajukan usulan proposal kepada pihak Biro Skripsi Fakultas Psikologi UNM. Usulan proposal tersebut kemudian disetujui untuk dilanjutkan pada tanggal 14 November 2018. Setelah itu, peneliti mulai mengurus segala kelengkapan berkas yang berkaitan dengan permohonan pembimbing, hingga dikeluarkan surat keputusan dengan Nomor 1923/UN36.7/PP/2017 pada tanggal 14 Januari 2019 mengenai dosen pembimbing skripsi mahasiswa. Keputusan surat tersebut menetapkan Widyastuti, S.Psi., M.Si., Psikolog sebagai pembimbing utama dan Dr. Haerani Nur, S.Psi., M.Si sebagai pembimbing pendamping. Proses bimbingan berjalan sesuai jadwal dan kesepakatan dengan kedua dosen pembimbing. Setelah satu bulan proses bimbingan berjalan, usulan penelitian kemudian disetujui untuk dilanjutkan ke tahap ujian proposal. Usulan penelitian tersebut disetujui pada tanggal 8 Februari 2019 oleh pembimbing utama, pembimbing pendamping, dan Dekan Fakultas Psikologi UNM. Ujian proposal terlaksana pada tanggal 19 Februari 2019 dengan ketua sidang yaitu Muh, Nurhidayat Nurdin, S.Psi., M.Si dengan penanggap utama yaitu Lukman, S.Psi., M.App.Psy dan penanggap kedua yaitu Andi Nasrawaty Hamid, S.Psi., M.A.

Tahap selanjutnya setelah ujian proposal adalah penyusunan pertanyaan terbuka yang digunakan untuk survey dan menyusun skala *maslach burnout inventory* (MBI) yang di adaptasi oleh peneliti. Namun, sebelumnya peneliti

harus melakukan perbaikan usulan proposal yang telah diujikan sesuai dengan koreksi dari penanggap dan pembimbing. Setelah menyusun pertanyaan terbuka dan skala MBI, peneliti bertemu dengan penanggap pertama yaitu Lukman, S.Psi., M.App.Psy dan pembimbing utama yaitu Widyastuti, S.Psi., M.Si., Psikolog serta pembimbing pendamping yaitu Dr. Haerani Nur, S.Psi., M.Si untuk berkonsultasi. Setelah penanggap dan pembimbing pertanyaan terbuka dan Skala MBI yang akan peneliti gunakan, akhirnya peneliti melakukan penelitian dengan menyebar survei *online* namun setelah satu minggu, survey online yang dibagikan peneliti tidak di isi oleh banyak orang, sehingga peneliti meminta saran kepada pembimbing pendamping yaitu Dr. Haerani Nur, S.Psi., M.Si dan beliau menyarankan untuk menyebar kuesioner secara langsung di sekolah. Peneliti menentukan 30 sekolah yang akan menjadi tempat peneliti untuk membagikan kuesioner yaitu terdiri dari 10 sekolah dasar, 10 sekolah menengah pertama, dan 10 sekolah menengah atas. Peneliti mengurus segala persuratan untuk menyurat kesekolah. Peneliti memperlihatkan hasil dari kuesioner tersebut pada kedua pembimbing, kemudian peneliti diinstruksikan untuk mulai menganalisis data. Tahap selanjutnya yang peneliti lakukan adalah analisis data berdasarkan tahap-tahap yang sudah ditentukan pada metode penelitian. Tahap awal adalah tabulasi data dengan melihat semua jawaban dari responden, kemudian peneliti melakukan pengodean pada data tersebut. Setelah tahap pengodean, peneliti melakukan tahap kategorisasi berdasarkan pada jawaban responden bersama tiga orang mahasiswa dan pembimbing pendamping yaitu Dr. Haerani Nur,



S.Psi., M.Si. Tahap kategorisasi selesai, peneliti kemudian menyusun kembali *guide* wawancara berdasarkan pada jawaban responden yang telah mengisi survei.

Tahap selanjutnya, peneliti menghubungi responden dan melakukan wawancara untuk pendalaman hasil data. Setelah itu, peneliti melakukan penyalinan data dari rekaman wawancara ke dalam bentuk verbatim dan kemudian dikoding. Setelah tahap koding selesai, peneliti kemudian menggabungkan hasil koding dengan hasil kategori dari data survei yang ditemukan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab *burnout* pada guru honorer di Kota Makassar.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Tingkat *burnout* pada guru honorer di kota Makassar

Guru honorer yang terlibat sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 165 orang yang tersebar di 11 sekolah yaitu Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas di Kota Makassar.

**Tabel 2. Deskripsi data hasil penelitian skala *burnout* pada guru honorer di kota makassar**

Variabel	Empirik			
	Min	Maks	Mean	SD
<i>Burnout</i>	31	165	94,01	35,18

Hasil pengolahan data penelitian skala *burnout* yang terdiri dari 22 aitem pada guru honorer di kota Makassar diperoleh skor minimal empirik sebesar 31, skor maksimal empirik sebesar 165, skor mean empirik 94,01 dan skor standar deviasi sebesar 35,18. Adapun kategorisasi *burnout* pada guru honorer di kota Makassar ditunjukkan pada tabel

**Tabel 3. Kategorisasi skor *burnout* guru honorer di kota makassar**

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
> 147	10	6	Sangat tinggi
112 – 147	58	35	Tinggi
76 – 111	34	21	Sedang
42-75	51	31	Rendah
<41	12	7	Sangat rendah
<b>Jumlah</b>	<b>165</b>	<b>100</b>	

Pada tabel menunjukkan bahwa terdapat 10 guru honorer berada pada kategori *burnout* sangat tinggi dengan persentase 6%, 58 guru honorer berada pada kategori *burnout* tinggi dengan persentase 35%, 34 guru honorer berada pada kategori *burnout* sedang dengan persentase 21%, 51 guru honorer berada pada kategori rendah dengan persentase 31%, dan 12 guru honorer berada pada kategori sangat rendah dengan persentase 7%. Data tersebut menunjukkan bahwa *burnout* guru honorer berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 35%.

## 2. Tingkat *burnout* ditinjau dari data demografi

Hasil pengukuran *burnout* pada guru honorer di kota Makassar menggunakan skala MBI, ditemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat *burnout* berdasarkan sejumlah aspek demografi yang ditinjau oleh peneliti.

Pada tabel 4 dapat dilihat gambaran perbedaan tingkat *burnout* pada guru honorer berdasarkan aspek demografi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, status instansi, pendapatan dan masa kerja.

*Tabel 4. Kategori skor burnout ditinjau dari data demografi*

<b>Aspek Demografi</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Sig.</b>
Jenis kelamin	Laki-laki	42	0,161
	Perempuan	123	
	<b>Total</b>	<b>165</b>	
Usia	< 30 tahun	85	0,188
	30 – 35 tahun	48	
	36 – 40 tahun	10	
	>40 tahun	22	
	<b>Total</b>	<b>165</b>	
Tingkat pendidikan	S1	151	0,022
	S2	14	
	<b>Total</b>	<b>165</b>	
Status pernikahan	Menikah	101	0,32
	Belum menikah	64	
	<b>Total</b>	<b>165</b>	
Status instansi	Negeri	101	0,002
	Swasta	64	
	<b>Total</b>	<b>165</b>	
Pendapatan	<500.000	14	0,05
	500.000-1.000.000	97	
	1.100.00-1.500.000	20	
	1.600.000-2.000.000	9	
	>2.000.000	25	
	<b>Total</b>	<b>165</b>	
Masa kerja	<5 tahun	86	0,411
	5-10 tahun	51	
	11-15 tahun	20	
	16-20 tahun	3	
	>20 tahun	5	
	<b>Total</b>	<b>165</b>	

Aspek demografi jenis kelamin menunjukkan nilai *sig* sebesar  $0,161 > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari jenis kelamin.

Aspek demografi usia dibagi kedalam 4 kelompok yaitu responden yang berusia kurang dari 30 tahun, 30-35 tahun, 36-40 tahun, dan  $>40$  tahun. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar  $0,188 > 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari usia.

Aspek demografi tingkat pendidikan terdiri dari dua kelompok yaitu responden berlatarbelakang pendidikan S1 dan responden berlatarbelakang pendidikan S2. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar  $0,022 < 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari tingkat pendidikan. Guru honorer dengan latar belakang pendidikan S1 memiliki nilai rata-rata *burnout* lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorer dengan latar belakang pendidikan S2.

Aspek demografi status pernikahan dibagi menjadi dua kelompok yaitu guru honorer yang berstatus menikah dan guru honorer yang berstatus belum menikah. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar  $0,32 > 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari status pernikahan.

Aspek demografi status instansi dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu guru honorer yang mengajar di sekolah negeri dan guru

honorar yang mengajar di sekolah swasta. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari status instansi. Guru honorar yang bekerja di sekolah negeri memiliki nilai rata-rata *burnout* lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorar yang bekerja di sekolah swasta.

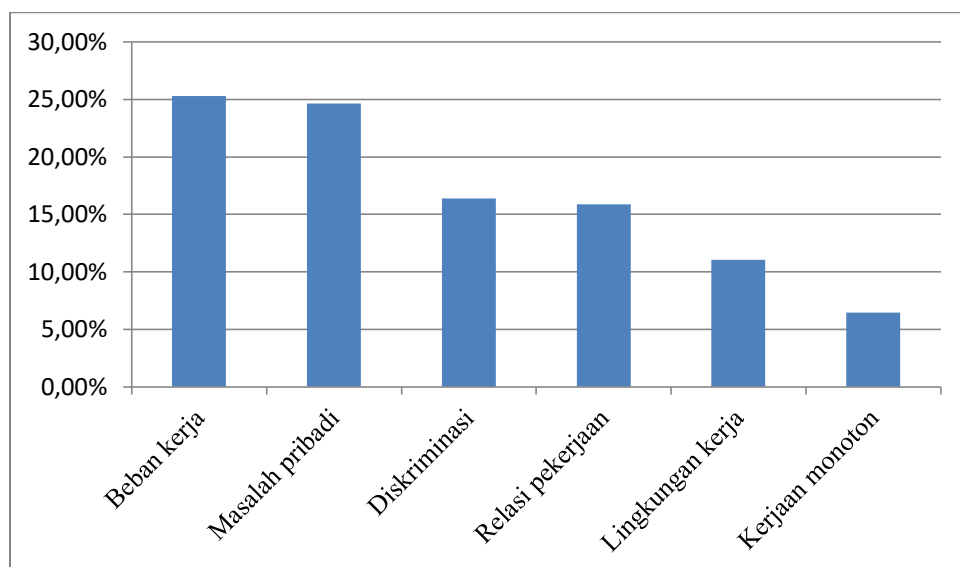
Aspek demografi tingkat pendapatan dikelompokkan menjadi lima kelompok yaitu pendapatan lebih kecil dari 500.000, 500.000-1.000.000, 1.100.000-1.500.000, 1.600.000 – 2.000.000, dan lebih besar dari 2.000.000. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar  $0,05 = 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari tingkat pendapatan. Hasil pengukuran *burnout* ditemukan bahwa nilai rata-rata *burnout* pada guru honorar yang memiliki pendapatan lebih kecil dari 1.000.000 rupiah memiliki tingkat *burnout* lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorar yang memiliki pendapatan lebih dari 1.000.000 rupiah.

Aspek demografi masa kerja dibagi menjadi lima kelompok yaitu  $< 5$  tahun, 5-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun, dan  $> 20$  tahun. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar  $0,411 > 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari masa kerja.

### 3. Faktor-faktor penyebab *burnout* pada guru honorer

Responden dalam penelitian ini sebanyak 165 responden. Dari 165 responden ditemukan bahwa sebanyak 91 guru honorer terindikasi mengalami *burnout*, 63 orang guru honorer tidak mengalami *burnout* dan 11 orang guru honorer guru honorer tidak memberikan jawaban yang konsisten antara skala MBI dan pertanyaan terbuka yang diberikan. Sehingga, peneliti hanya menganalisis jawaban 91 orang responden yang terindikasi mengalami *burnout*. Setiap responden dapat memberikan respon sebanyak 5 hal yang responden pikirkan ketika mendengar kata *burnout*.

Hasil kategori menemukan enam faktor sebagai faktor-faktor penyebab *burnout* pada guru honorer. Pada gambar 2 dapat dilihat faktor-faktor penyebab *burnout* pada guru honorer.



**Gambar 2. Faktor-faktor penyebab guru honorer mengalami *burnout***

Faktor pertama yaitu beban kerja sejumlah 25,3%. Beban kerja meliputi banyak pekerjaan sejumlah 13,33%, butuh waktu luang sejumlah 9,21%, durasi kerja sejumlah 2,30%, dan pekerjaan sulit sejumlah 0,46%.

Faktor kedua yaitu masalah pribadi sejumlah 24,62%. Masalah pribadi meliputi tidak memiliki motivasi kerja sejumlah 9,21%, pekerjaan tidak sesuai harapan sejumlah 2,53%, memiliki tugas lain sejumlah 0,92%, kesehatan terganggu sejumlah 2,76%, passion tidak sesuai sejumlah 2,99%, jarak tempuh jauh sejumlah 4,14%, konflik keluarga sejumlah 0,46%, dan tekanan lingkungan sejumlah 1,61%.

Faktor ketiga yaitu diskriminasi sejumlah 16,37% yang meliputi perlakuan tidak adil sejumlah 2,53%, karier tidak berkembang sejumlah 1,38%, hasil kerja tidak di apresiasi sejumlah 0,02%, dan gaji rendah sejumlah 12,44%.

Faktor keempat yaitu relasi di tempat kerja sejumlah 15,88%. Rekan kerja meliputi permasalahan dengan rekan kerja sejumlah 5,53% dan permasalahan dengan atasan sejumlah 5,06% serta siswa yang tidak mendengar sejumlah 5,29%.

Faktor kelima adalah lingkungan kerja sejumlah 11,05 %. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja tidak kondusif sejumlah 7,60%, fasilitas tidak lengkap sejumlah 1,84%, dan peraturan yang banyak sejumlah 1, 61%. Faktor keenam yaitu pekerjaan yang monoton sejumlah 6,45%.



Berdasarkan hasil kategorisasi pada gambar data diatas mengenai faktor-faktor penyebab *burnout* pada guru honorer di kota Makassar, maka pada tabel 5 dapat dilihat data keseluruhan dengan mengurutkan kategori skor tertinggi ke terendah.

**Tabel 5. Faktor-faktor penyebab burnout**

No	Kategori	Sub Kategori	jumlah	%
1	Beban kerja	Banyak kerjaan	58	13.33
		Butuh waktu luang	40	9.21
		Durasi kerja yang lama	10	2.30
		Pekerjaan sulit	2	0.46
		<b>Jumlah total</b>	<b>110</b>	<b>25.30</b>
		tidak memiliki motivasi kerja	40	9,21
		Pekerjaan tidak sesuai harapan	11	2.53
		Memiliki tugas lain	4	0.92
		Kesehatan terganggu	12	2.76
2	Masalah pribadi	Passion tidak sesuai	13	2.99
		Jarak tempuh jauh	18	4.14
		Konflik keluarga	2	0.46
		Tekanan lingkungan	7	1.61
		<b>Jumlah total</b>	<b>107</b>	<b>24.62</b>
		Diskriminasi	11	2.53
		Karier tidak berkembang	6	1.38
		Tidak diapresiasi	1	0.02
		Gaji sedikit	54	12.44
3	Diskriminasi	<b>Jumlah total</b>	<b>72</b>	<b>16.37</b>
		Permasalahan dengan guru lain	24	5.53
		Atasan otoriter	22	5.06
		Siswa sulit diatur	23	5,29
4	Relasi di tempat kerja	<b>Jumlah total</b>	<b>67</b>	<b>15.88</b>
		Lingkungan kerja tidak kondusif	33	7.60
		Fasilitas tidak lengkap	8	1.84
		Banyak petaturan	7	1.61
5	Lingkungan kerja	<b>Jumlah total</b>	<b>48</b>	<b>11.05</b>
		Tidak ada variasi kerja	28	6.45
		<b>Jumlah total</b>	<b>28</b>	<b>6.45</b>
6	Kerjaan monoton			
<b>Total</b>			<b>434</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat urutan kategori faktor penyebab guru honorer mengalami *burnout* yaitu skor tertinggi faktor beban kerja dengan jumlah 25,3% dan skor terendah dengan faktor pekerjaan monoton sejumlah 6,45% dengan total 28 respon.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa faktor penyebab guru honorer mengalami *burnout* sangat beragam. Dalam hal ini terdapat enam kategori faktor-faktor penyebab guru honorer mengalami *burnout*.

#### 1. Beban kerja

Faktor beban kerja menjadi faktor paling banyak dialami oleh guru honorer. Responden yang mengalami *burnout* merasakan beban kerja yang terkait dengan tuntutan kerja sehingga guru merasa tidak mampu melaksanakan semua tugas yang diberikan. Hal ini dialami oleh responden penelitian, sesuai dengan pemaparan dari responden di bawah ini:

*“Em biasanya kalau lagi banyak sekali pekerjaan dan stress mki pikir to yang mana dulu mau dikerja karena kalau tidak dikerja ini pasti kepsek bertanya terus.” (R4/W14)*

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja diartikan sebagai banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga dalam pengerjaannya pekerja membutuhkan durasi kerja yang lama dan pada akhirnya berdampak kurangnya waktu luang.

## 2. Masalah pribadi

Faktor masalah pribadi menjadi faktor kedua yang sering dialami oleh guru honorer. Responden yang mengalami *burnout* juga dipengaruhi oleh masalah pribadi yang dialami sehari-hari. Hal ini banyak dialami oleh responden penelitian, sesuai dengan pemaparan dari responden di bawah ini:

*“Iya itumi tadi suasana hati, mood, kalau itu sudah jelek aih berdampak sampai di sekolah ke anak-anak” (R109/W68)*

*“Suasana hati kalau datang malas atau tidak semangat pasti cari alasan mi untuk tidak datang mengajar” (R109/W70)*

*“Oh iya salah satu faktor penting juga itu karena kalau pribaditami yang tidak semangat kan tidak jalanmi itu pekerjaan. Kalaupun dikerja pasti asal-asalanji, tidak sampai ke hati. Tapi namanya semangat memang naik turun walaupun lebih banyak turunnya heheheh” (R4/W73)*

Berdasarkan hasil penelitian, masalah pribadi dapat dialami oleh setiap individu yang dapat memicu terjadinya *burnout*. Masalah pribadi yang dimaksudkan dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja yang rendah, pekerjaan yang dijalani tidak sesuai harapan, gangguan kesehatan, pekerjaan tidak sesuai *passion*, jarak tempuh jauh, konflik keluarga, dan tekanan dari lingkungan.

## 3. Diskriminasi

Faktor diskriminasi menjadi faktor ketiga paling sering dialami oleh guru honorer. Responden yang mengalami *burnout* merasakan

adanya diskriminasi di tempat kerja yaitu perlakuan tidak adil antara guru honorer dan guru berstatus PNS. Hal ini banyak dialami oleh responden penelitian, sesuai dengan pemaparan dari responden di bawah ini:

*“Paling utama yang tidak adil gaji karena sama-sama ki mengajar. Guru PNS sama non PNS juga samaji waktu mengajarnya tapi jauh sekali perbandingan gajinya kasian bagaikan langit dan bumi. Terus itu seleksi CPNS juga dulu-dulu itu main sogokpi orang baru bisa lulus nah bagaimana kodong orang yang dia ekonominya biasaji tapi berkompeten tapi karena tidak ada uangnya makanya tidak lulus. Perlakuan tidak adil seperti ituji. Itu juga kodong banyak yang sudah lama mengabdikan tapi tidak diperhatikan kesejahterannya” (R109/W64)*

*“ Dari segi gajinya tidak sama. Kadang juga diperlakukan bedaki sama yang PNS mi. karena tinggii mungkin dia golongannya” (R4/W63)*

*“ Biasa kita kalau mau ambil cuti beberapa hari karena ada kepentingan di luar tapi banyak seklai Tanya-tanyanya baru kalauu guru lain saya lihat biasa tidak masukji beberapa hari bahkan jadwalnya di ambil alih sama guru honor yang lain” (R4/W65)*

Berdasarkan hasil penelitian, diskriminasi terhadap guru honorer dan guru PNS sering terjadi. Diskriminasi yang biasa terjadi seperti karir yang tak kunjung berkembang dibandingkan guru PNS. Selain itu, penghargaan yang kurang terhadap kinerja guru honorer juga sebagai salah satu bentuk diskriminasi yang dialami.

#### 4. Relasi di tempat kerja

Faktor relasi di tempat kerja menjadi faktor keempat sebagai faktor penyebab *burnout*. Responden yang mengalami *burnout* disebabkan karena rekan kerja tidak bisa berkompromi atasan yang bsnyak menuntut serta siswa yang sulit diatur. Hal ini banyak dialami oleh responden penelitian, sesuai dengan pemaparan dari responden di bawah ini:

*“Iya kalau bermasalahki pasti kayak mauki hindari itu orang toh rasanya tidak mauki ketemu. Tidak nyaman itu perasaan kalau dilingkungan yang samaki dengan orang yang ada masalah sama kita atau kita yang punya masalah sama dia. Pasti berusaha sekaliiki itu hindari many itu juga buat malas-malas kesekolah” (R109/W36)*

*“Kalau itu pastimi karena kan sehari-hari kita berinteraksinya sama mereka. Jadi kalau ada yang bermasalah satu sama lain itu sangat berpengaruh apalagi kalau sampai tidak saling bicara. Saya pernah juga alami kayak begitu istilahnya salah paham ji sebenarnya Cuma berlarut-larut jadi sempat sampai 3 bulan tidak baku bicaraka sama. Ramadhan pi kayaknya itu baru Alhamdulillah saling memaafkanmi. Pokoknya kalau tidak baikki atau tidak cocokki sama guru teman kerjata pasti tidak nyamanki ada di lingkungan itu malah makan hati jiki setiap hari” (R4/W42)*

Hal tersebut sesuai dengan yang di paparkan oleh guru honorer yang tidak mengalami *burnout* bahwa rekan kerja yang saling mendukung dan menciptakan suasana kekeluargaan di tempat kerja dapat membuat guru honorer tidak mengalami *burnout*.

*“Ee lingkungan itu kayak anuji eee oh di sini sekolah guru-gurunya juga bisa di ajak kompromi , selalu bercanda jadi jam istirahat semua kumpul di ruangan guru karena ada juga dapurnya jadi biasa masak sama-sama jadi disitu muncul kebersamaan. Makan sama-sama jadi itu yang buat guru juga bahagia bekerja di sini” (R116/W21)*

Siswa yang sulit di atur dapat membuat guru mengalami *burnout*

Hal ini banyak dialami oleh responden penelitian. sesuai dengan pemaparan dari responden di bawah ini:

*“Heem toh karena kalau banyak pekerjaan baru mereka juga tidak dengar instruksi dari guru. Ada mentong itu siswa nakalnya minta ampun. Mungkin orang tuanya juga tidak dia takuti karena biarpun di ancam tetap tidak mendengar. Malah pernah itu di sini lulus mi kkayaknya tahun lalu, orang tuanya yang menghadap di sekoah tuntutan guru karena katanya kasar padahal dari sananya memang anaknya yang tidak mau mendengar. Berat memang jadi guru hadapi anak-anak” (R109/W12)*

*Iya itu juga salah satu faktornya kalau mengajarki baru mereka ribut dibelakang. Ditegur juga tidak mendengarki. Mungkin mereka kira kita bercanda kalau ada yang dibilangi. Kadang kita juga merasa tidak dihargai tapi karena masih anak-anak jadi kita mami yang harus mengerti. Kalau jadi guru memang harus sabar, betul-betul harus sabar.(R4/W18)*

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa relasi di tempat kerja yang tidak baik dapat membuat guru honorer mengalami *burnout*. Relasi ditempat kerja terdiri dari relasi dengan sesama guru, kepala sekolah, dan siswa. Terjadinya permasalahan dengan sesama guru dapat membuat guru merasa tidak nyaman di tempat kerja

sehingga meningkatnya absensi pada guru. Atasan yang banyak menuntut juga dapat membuat seorang guru merasa tertekan sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Selanjutnya, siswa yang tidak mendengar membuat guru menjadi mudah terpancing emosi sehingga tidak mengajar dengan baik.

## 5. Lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja menjadi faktor kelima sebagai faktor penyebab *burnout* pada guru honorer. Responden yang mengalami *burnout* merasakan lingkungan kerja tidak kondusif dan fasilitas yang tidak lengkap sehingga tidak menunjang terlaksananya tugas guru. Hal ini banyak dialami oleh responden penelitian, sesuai dengan pemaparan dari responden di bawah ini:

*“Mungkin suasana yang tidak kondusif, ruangan panas kalau mengajarki sampah-sampahnya juga berserakan apalagi kan disini gabung beberapa sekolah ada smp sama smanya juga jadi lebih ramaiki susah di control murid lain untuk jaga kebersihan. Terus juga kalau mengajar anak-anak sekolah lain ribut diluar jadi kita guru juga setengah mati teriak di dalam kelas. Mana lagi kalau panas mi uuhhh itu emosi naikmi di kepala. Tidak bisa berfikir jernih” (R109/W10)*

Hal tersebut sesuai dengan yang di paparkan oleh guru honorer yang tidak mengalami *burnout* bahwa lingkungan kerja yang nyaman membuat guru honorer tidak mengalami *burnout*.

*“Itu berarti masalah personal mi karena menurut saya yah di sini itu lebih dari kata cukuplah.*

*Lingkungan kerja nyaman. Disini tenang sekali kalau sudah masuk jam pelajaran dan itu yang buat saya semangat juga. Coba mi kesini kalau lagi jam pelajaran itu lorong-lorong kayak sepi. Eh atau kemarin waktu bagi skala lagi jam pelajaran toh?” (R42/W16)*

*“Iya karena penerapan aturannya ke siswa juga dimaksimalkan. Salah satu juga itu system sekolah yang terbuka, disiplin, memperhatikan kenyamanan guru, siswa, pegawai dan lain-lain. Alhamdulillah ruangnya juga tidak sumpek karena satu ruangan itu ada 2 AC. Fasilitasnya menunjang juga untuk kita bekerja dengan nyaman. Salah satunya mungkin yang buat jenuh orang bekerja itu kalau lingkungannya yang tidak buat orang nyaman misalnya banyak muridnya satu kelas baru ruangan sempit tidak ada tongmi pendingin ruangnya. Yah siapa tidak jenuh toh tapi disini bagus karena fasilitasnya menunjang. Rata-rata sekolah swasta memang agak sedikit lebih lengkap walaupun ada juga yang tidak tapi mungkin juga karena ini yayasan besar jadi pengelolaannya juga di maksimalkan.” (R42/R20)*

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh terhadap munculnya *burnout* pada guru honorer. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, fasilitas yang tidak menunjang tugas guru, serta peraturan yang terlalu banyak dapat membuat guru honorer tidak bisa menikmati pekerjaannya dan berdampak pada munculnya *burnout*. Sedangkan, fasilitas yang lengkap dapat membuat guru honorer merasa betah dan nyaman berada di lingkungan tempat bekerja.

#### 6. Kerjaan monoton

Faktor kerjaan monoton menjadi faktor keenam sebagai faktor penyebab *burnout*. Responden yang mengalami *burnout* merasakan



kerjaan yang tidak memiliki variasi sehingga hanya melakukan kegiatan berulang setiap hari. Hal ini banyak dialami oleh responden penelitian, sesuai dengan pemaparan dari responden di bawah ini:

*“Iya pasti orang butuh kayak ada kerjaan baru jangan itu itu terus tapi kalau banyak pekerjaan juga mengeluh. Apasih pokoknya salah satu buat bosan juga itu tapi yah memang guru begitu-begitu ji kerjanya. Mungkin memang harus ganti pekerjaan heheheh” (R4/W55)*

Berdasarkan hasil penelitian, kerjaan yang tidak memiliki variasi dan dilakukan dalam waktu yang lama akan menimbulkan rasa bosan yang dapat memicu munculnya *burnout* pada guru honorer.

Selain ketiga uraian di atas, peneliti juga menemukan data tambahan tentang konsep *burnout* berdasarkan persepsi guru honorer. Dapat diketahui bahwa responden memberikan makna yang berbeda-beda terkait pengertian *burnout*.

Pada tabel 6 dapat dilihat beberapa hal yang guru honorer pikirkan ketika mendengar kata *burnout*.

**Tabel 6. Pengertian burnout menurut guru honorer**

No	Kategori	Sub Kategori	jumlah	%
1	tidak termotivasi	Malas	57	9,14
		Bosan	100	16,05
		Apatis	7	1,12
		tidak semangat	39	6,26
		tidak Menikmati	5	0,80
		banyak mengeluh	5	0,80
		bolos kerja	8	1,28
		<b>Jumlah total</b>	<b>221</b>	<b>35,45</b>
2	Kelelahan	Pusing	10	1,60
		Capek	90	14,44
		Sakit	2	0,32
		<b>Jumlah total</b>	<b>102</b>	<b>16,36</b>
3	Waktu luang	Butuh liburan	50	8,02
		butuh istirahat	45	7,45
		<b>Jumlah total</b>	<b>95</b>	<b>15,47</b>
4	Emosi negatif	Marah	13	2,08
		Stress	21	3,37
		Jengkel	12	1,92
		Takut	4	0,64
		Sedih	5	0,80
		tidak nyaman	4	0,64
		Emosi	9	1,44
		<b>Jumlah total</b>	<b>68</b>	<b>10,89</b>
5	Beban kerja	Tuntutan kerja	32	5,13
		lama bekerja	7	1,12
		kerjaan monoton	13	2,08
		<b>Jumlah total</b>	<b>52</b>	<b>8,33</b>
6	meninggalkan pekerjaan	Melakukan pekerjaan baru	9	1,44
		Pensiun dini	24	3,85
		<b>Jumlah total</b>	<b>33</b>	<b>5,29</b>
7	Keluhan lingkungan kerja	suasana sekolah	15	2,40
		Jarak	2	0,32
		Gaji	10	1,60
		sistem buruk	5	0,80
		<b>Jumlah total</b>	<b>32</b>	<b>5,12</b>
8	kurang pencapaian diri	Karier tidak berkembang	8	1,28

Lanjutan

No	Kategori	Sub Kategori	jumlah	%
		Tidak sesuai minat	5	0,80
		Tidak sejahtera	7	1,12
		<b>Jumlah total</b>	<b>20</b>	<b>3,20</b>
	<b>Jumlah</b>		<b>623</b>	

Berdasarkan data dari responden di atas diketahui terdapat delapan kategori pengertian *burnout* menurut persepsi guru honorer di kota Makassar dengan jumlah respon sejumlah 623 dari 91 responden yang terindikasi mengalami *burnout*. Respon tersebut dikelompokkan kedalam delapan kategori yaitu, tidak termotivasi, kelelahan, waktu luang, emosi negatif, beban kerja, meninggalkan pekerjaan, keluhan lingkungan kerja dan kurang pencapaian diri.

Kategori pertama, merasa tidak termotivasi sejumlah 35,45%. Kategori kedua, responden merasa kelelahan sejumlah 16,36%. Kategori ketiga, merasa kurang memiliki waktu luang sejumlah 15,47%. Kategori keempat, responden merasakan emosi negatif sejumlah 10,89%.. Kategori kelima, responden merasa beban kerja berlebih dan kerjaan monoton sejumlah 8,33%. Kategori keenam, responden merasa ingin meninggalkan pekerjaan sejumlah 5,29%. Kategori kedelapan, responden merasa tidak puas dengan lingkungan kerja sejumlah 5,12%. Kategori kedelapan, responden merasa kurang pencapaian diri sejumlah 3,20%

## B. Pembahasan

### 1. Tingkat *burnout* pada guru honorer di kota Makassar

Berdasarkan hasil skala MBI yang ditemukan peneliti pada 165 orang responden menunjukkan bahwa bahwa terdapat 10 guru honorer berada pada kategori *burnout* sangat tinggi dengan persentase 6%, 58 guru honorer berada pada kategori *burnout* tinggi dengan persentase 35%, 34 guru honorer berada pada kategori *burnout* sedang dengan persentase 21%, 51 guru honorer berada pada kategori rendah dengan persentase 31%, dan 12 guru honorer berada pada kategori sangat rendah dengan persentase 7%. Data tersebut menunjukkan bahwa *burnout* guru honorer berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 35%.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Wulan dan Sari, 2015) menemukan bahwa tingkat *burnout* pada guru honorer SD berada pada kategori tinggi sebanyak 47 orang (61%) dan kategori rendah sebanyak 30 orang (39%). Dapat dilihat bahwa sebagian besar responden tergolong memiliki tingkat *burnout* yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* rentan dialami oleh guru honorer. Adapun tingkat *burnout* pada guru honorer di kota Makassar termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 35%.

## 2. Tingkat *burnout* ditinjau dari data demografi

Hasil pengukuran *burnout* pada guru honorer di kota Makassar menggunakan skala MBI, ditemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat *burnout* berdasarkan sejumlah aspek demografi yang ditinjau oleh peneliti yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, status instansi, pendapatan dan masa kerja. Patel (Eliyana, 2016) mengemukakan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu salah satunya adalah faktor demografik (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan). Sedangkan peneliti menambahkan faktor status instansi dan pendapatan.

### a. Tingkatan *burnout* berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan pengukuran *burnout* yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari jenis kelamin. Perempuan maupun laki-laki rentan mengalami *burnout*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Dewi dan Paramita (2012) yang menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* pada guru ditinjau dari jenis kelamin.

Anoraga (Dewi dan Paramita, 2012) menyatakan bahwa dalam meniti karier, perempuan dan laki mempunyai beban dan hambatan yang sama. Karena sekolah tidak membedakan beban kerja antara laki-laki dan perempuan. Mereka memiliki tugas dan

kewajiban yang sama. Beban kerja dapat dilihat dari tugas-tugas yang diberikan kepada guru honorer dalam kegiatan sehari-harinya. Semakin banyak tugas tambahan yang harus dikerjakan, maka akan semakin besar beban kerja yang harus ditanggung.

b. Tingkatan *burnout* berdasarkan usia

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar  $0,188 > 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari usia.

Faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan *burnout* yaitu usia. Hal ini dapat terjadi mengingat usia berpengaruh terhadap perkembangan emosi individu. Rachmawati (2007) menyatakan bahwa pada umumnya orang dewasa dikategorikan menjadi 3 macam yaitu: dewasa awal, dewasa madya, dan dewasa akhir, yaitu masa dewasa Awal (18-35 tahun) dalam perkembangan emosi tidak stabil, dewasa madya (35-45 tahun) dalam perkembangan emosi mengalami naik turun, dan dewasa akhir (46-60 tahun) perkembangan emosi stabil.

*Burnout* tidak dipengaruhi oleh usia disebabkan karena responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dalam kategori dewasa awal dan dewasa madya. Maslach (2001) bahwa orang dalam kategori dewasa awal memiliki kemungkinan akan membuat mereka takut dan ragu dalam bertindak, bertindak

ceroboh atau gegabah, dan kurang matang dalam berpikir sehingga dapat menimbulkan emosi yang tidak terkontrol.

Cooper et al (Purba, Yulianti, dan Widyanti, 2007) mengemukakan bahwa para pekerja pemberi pelayanan di usia dewasa awal dipenuhi dengan harapan yang tidak realistic. Seiring dengan penambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis.

Sedangkan pada usia dewasa madya, banyak pria atau wanita yang memasuki masa ini mengalami kejenuhan yakni pada sekitar usia 40 akhir. Para pria merasa jenuh dengan kegiatan rutinitas sehari-hari dan kehidupan keluarga yang hanya sedikit memberi hiburan. Wanita yang menghabiskan waktunya untuk memelihara rumah dan membesarkan anak-anak mereka. Sehingga ada yang merasa kehidupannya tidak ada variasi dan monoton yang membuat mereka merasa jenuh.

c. Tingkatan *burnout* berdasarkan tingkat pendidikan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar  $0,022 < 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari tingkat pendidikan. Guru honorer dengan latar belakang pendidikan S1 memiliki nilai rata-rata *burnout* lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorer dengan latar belakang pendidikan S2.

Maslach dan Jackson (1981) mengemukakan bahwa *burnout* juga berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan. Stres yang sering terjadi pada para pekerja terkait dengan lemahnya pendidikan dan status yang rendah. Seseorang dengan tingkat pendidikan lebih rendah lebih rentan terkena *burnout* dikarenakan kesempatan untuk pengembangan karier lebih rendah dibanding pekerja yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi.

d. Tingkatan *burnout* berdasarkan status pernikahan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar  $0,32 > 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari status pernikahan.

Coper et al (Purba, Yulianti, dan Widyanti, 2007) menemukan bahwa individu berstatus *single* mempunyai resiko untuk mengalami *burnout* karena ketidakhadiran pasangan mengurangi kemungkinan untuk mendapatkan dukungan ketika menghadapi masalah. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Corrigan (Bakar, 2005) bahwa dukungan sosial yang diterima dari lingkungan akan mengurangi resiko *burnout*. Individu yang menunjukkan perhatian, bantuan, penghargaan, dan dukungan lainnya, jarang sekali menunjukkan gejala *burnout*. Hasil penelitian Curtona dan Russel (Bakar, 2005) menunjukkan adanya korelasi negatif antara dukungan sosial dengan *burnout* karena dukungan sosial memiliki pengaruh yang besar sebagai



sumber yang berhubungan dengan ketegangan situasi kerja dan dapat membantu para pekerja dalam menurunkan kondisi tersebut.

Sedangkan pada individu yang berstatus menikah juga memiliki resiko mengalami *burnout* karena peran ganda yang dijalani. Eliyana (2016) mengemukakan bahwa *burnout* rentan dialami oleh seseorang yang berstatus telah menikah karena memiliki peran ganda di dalam keluarga. Swasti, Ekowati dan Rahmawati (2017) mengemukakan bahwa pada beberapa bidang pekerjaan, terkadang pekerja masih harus membawa pekerjaan kantor ke rumah, padahal anggota keluargapun menuntut perhatian dari pasangan atau orang tuanya. Begitupun sebaliknya, saat ada masalah dalam keluarga seperti anak sakit, sedangkan kedua orang tua bekerja, maka ibulah yang akhirnya memutuskan untuk tidak bekerja. Bahkan pada sebagian pekerja wanita harus menggunakan sebagian waktu kerjanya untuk mengerjakan urusan keluarga seperti mengurus sekolah, mengantar, atau menjemput anak sehingga peran ganda tersebut dapat mengakibatkan munculnya *burnout*.

e. Tingkatan *burnout* berdasarkan status instansi

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari status instansi. Guru

honorer yang bekerja di sekolah negeri memiliki nilai rata-rata *burnout* lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorer yang bekerja di sekolah swasta.

Hasil tersebut dapat dilatarbelakangi karena sekolah swasta memberikan fasilitas yang lebih memadai untuk menunjang kenyamanan guru dan siswa dalam proses belajar mengajar dibandingkan sekolah negeri sehingga tingkat *burnout* di sekolah swasta lebih rendah. Selain itu, gaji yang diperoleh guru yang mengajar di sekolah swasta juga lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang mengajar di sekolah negeri sehingga turut berpengaruh munculnya *burnout* pada guru honorer.

f. Tingkatan *burnout* berdasarkan pendapatan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar 0,05=0,05, maka dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari tingkat pendapatan. Hasil pengukuran *burnout* ditemukan bahwa nilai rata-rata *burnout* pada guru honorer yang memiliki pendapatan lebih kecil dari 1.000.000 rupiah memiliki tingkat *burnout* lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorer yang memiliki pendapatan lebih dari 1.000.000 rupiah.

Hasil tersebut kemungkinan dapat dilatarbelakangi karena gaji yang tinggi dapat membuat guru honorer tidak mengalami *burnout*. Gaji adalah salah satu bentuk apresiasi dari hasil kinerja

yang telah dilakukan. Artinya semakin tinggi gaji maka guru honorer merasa hasil kerjanya semakin diapresiasi.

g. Tingkatan *burnout* berdasarkan masa kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai *sig* sebesar  $0,411 > 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari masa kerja.

Togia (2005) mengemukakan bahwa masa kerja tidak berpengaruh terhadap terjadinya *burnout* terhadap pekerja. Hal ini disebabkan karena individu yang baru memulai bekerja harus beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan individu yang telah lama bekerja dapat pula mengalami *burnout* karena mengulang pekerjaan yang monoton setiap hari.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari aspek demografi tingkat pendidikan, status instansi, dan tingkat pendapatan. Sedangkan aspek demografi jenis kelamin, usia, status pernikahan dan masa kerja tidak menunjukkan perbedaan tingkat *burnout*. Responden berlatar pendidikan S1 yang mengajar di sekolah negeri dengan tingkat pendapatan lebih kecil dari 1.000.000 lebih rentan mengalami *burnout*.

### 3. Faktor-faktor penyebab *burnout* pada guru honorer

Berdasarkan pada hasil data yang ditemukan oleh peneliti terdapat enam faktor-faktor penyebab guru honorer mengalami *burnout*.

Faktor pertama yaitu beban kerja yang terdiri dari banyak kerjaan, butuh waktu luang, durasi kerja yang lama dan pekerjaan yang sulit. Faktor beban kerja dirasakan oleh 25,30 % responden. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Marliani, 2017; Togia, 2005) mengemukakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan seseorang mengalami kelelahan atau kejenuhan yang akan menimbulkan *burnout* yang kemudian akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Munandar (2010) bahwa beban kerja dibagi menjadi dua yaitu beban kerja kuantitas dan beban kerja kualitas. Beban kerja kuantitas adalah suatu keadaan dimana terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dibanding dengan waktu yang tersedia. Sedangkan beban kerja kualitatif adalah suatu keadaan dimana pekerjaan yang harus dilakukan terasa sulit untuk dikerjakan.

Maslach, Jackson dan Leiter (1997) mengemukakan bahwa ketatnya kompetensi mengharuskan setiap orang dituntut untuk melakukan banyak hal dengan waktu dan biaya yang terbatas. Akibatnya setiap pekerja mendapat beban yang seringkali melebihi kapasitas kemampuannya. Kondisi seperti ini menghabiskan banyak energi yang akhirnya menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental.

Faktor kedua yaitu masalah pribadi yang terdiri dari motivasi kerja yang rendah, pekerjaan yang dijalani tidak sesuai harapan, gangguan kesehatan, pekerjaan tidak sesuai *passion*, jarak tempuh jauh, konflik keluarga, dan tekanan dari lingkungan. Faktor masalah pribadi dirasakan oleh 24,62 % responden. Munculnya berbagai emosi negatif yang disebabkan oleh faktor dari individu dapat menyebabkan munculnya *burnout*.

Faktor ketiga yaitu diskriminasi yaitu perlakuan tidak adil antara guru honorer dan guru yang berstatus PNS yang ada di sekolah. Perlakuan tersebut meliputi karier yang tidak kunjung berkembang, merasa tidak di apresiasasi dan gaji yang tidak setara. Faktor deskriminasi dirasakan oleh 16,37 % responden. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Spector (1998) mengemukakan bahwa persepsi ketidakadilan yang dirasakan pekerja dapat menjadi stressor kerja yang mendorong pekerja mengalami *burnout*. Persepsi ketidakadilan mendorong reaksi emosional yang negatif. Adapun bentuk ketidakadilan yang dirasakan guru honorer berupa penghasilan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dijalankan. Penghasilan merupakan bentuk penghargaan yang diterima pekerja terhadap kerja yang sudah dilakukan. Pekerja merasa puas ketika hasil kerjanya mendapatkan penghargaan yang setimpal. Kepuasan tersebut akan memotivasi pekerja untuk bekerja lebih giat dan bersemangat sehingga dihasilkan performa kerja yang positif. Akan tetapi, saat

*reward* yang diterima tidak sesuai dengan upaya profesional yang dilakukan maka kondisi tersebut dapat mempercepat terjadinya *burnout* (Swasti, Ekowati & Rahmawati, 2017).

Faktor keempat yaitu relasi di tempat kerja yang tidak baik dapat membuat guru honorer mengalami *burnout*. Relasi ditempat kerja terdiri dari relasi dengan sesama guru, kepala sekolah, dan siswa. Terjadinya permasalahan dengan sesama guru dapat membuat guru merasa tidak nyaman di tempat kerja sehingga meningkatnya absensi pada guru. Atasan yang banyak menuntut juga dapat membuat seorang guru merasa tertekan sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Selanjutnya, siswa yang tidak mendengar membuat guru menjadi mudah terpancing emosi sehingga tidak mengajar dengan baik.

Faktor rekan kerja dirasakan oleh 15,88 % responden. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) bahwa pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja dan pada akhirnya pekerja akan mudah mengalami *burnout*. Bentuk-bentuk adanya indikasi hubungan yang tidak baik dengan lingkungan kerja seperti pekerja merasa terisolasi, terjadi konflik antar rekan sejawat, dan juga tidak dihargai dalam komunitas.

Siswa yang tidak mendengar dan tidak disiplin juga menjadi salah satu penyebab guru mengalami *burnout*. Hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Freudenberg (1974) mengemukakan bahwa keacuhan siswa dan kelas yang terlalu padat turut berperan menimbulkan *burnout* pada guru.

Faktor kelima yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap munculnya *burnout* pada guru honorer. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, fasilitas yang tidak menunjang tugas guru, serta peraturan yang terlalu banyak dapat membuat guru honorer tidak bisa menikmati pekerjaannya dan berdampak pada munculnya *burnout*. Sedangkan, fasilitas yang lengkap dapat membuat guru honorer merasa betah dan nyaman berada di lingkungan tempat bekerja.

Faktor lingkungan kerja dirasakan oleh 11,05% responden. Hal tersebut sesuai dengan Arikunto (Kristanti, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan sekolah dibedakan kedalam dua macam yaitu lingkungan sekolah yang kondusif dan lingkungan sekolah yang tidak kondusif. Kristanti (2014) mengemukakan bahwa lingkungan yang tidak kondusif dapat membuat seorang guru merasa cemas, menurunnya motivasi yang dimiliki, stress yang berkepanjangan dan *burnout*. Lingkungan tidak kondusif yang dimaksud yaitu ruangan kelas yang panas, ruangan sekolah yang kotor, dan suasana yang ribut.

Faktor keenam yaitu kerja monoton dan tidak bervariasi. Faktor kerja monoton dirasakan oleh 6,45 % responden. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) bahwa *burnout* dapat terjadi karena kondisi pekerjaan yang bersifat monoton atau kurang variasi. Eliyana (2016) mengemukakan bahwa beban kerja yang terlalu ringan (*work underload*) juga dapat menimbulkan stres apabila tuntutan pekerjaan dibawah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pekerja serta pekerja merasa tidak tertantang sehingga pekerja merasa bosan karena mengulang pekerjaan yang sama setiap hari. Pekerjaan yang berulang merupakan faktor yang menyebabkan *burnout*.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat enam faktor penyebab *burnout* pada guru honorer di kota Makassar yaitu beban kerja berlebih sehingga pekerja kurang memiliki waktu luang, masalah pribadi yang menyebabkan terganggunya pekerjaan, diskriminasi yaitu perlakuan tidak adil di lingkungan kerja, permasalahan dengan relasi di tempat kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif untuk pelaksanaan tugas, serta kerja yang tidak memiliki variasi.

Selain ketiga uraian di atas, peneliti juga menemukan data tambahan tentang konsep *burnout* berdasarkan persepsi guru honorer. Dapat diketahui bahwa responden memberikan makna yang berbeda-beda terkait pengertian *burnout*.



Berdasarkan hasil data yang ditemukan peneliti tentang pengertian *burnout*, diperoleh delapan hal yang responden kemukakan ketika mendengar kata *burnout*. Pengertian *burnout* yang paling banyak dikemukakan oleh responden adalah tidak termotivasi yang terdiri dari tidak menikmati, banyak mengeluh, dan bolos bekerja. Pengertian tersebut dialami sebanyak 221 kali dari total sebanyak 623 respon. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh tokoh mengenai pengertian *burnout*. Llorens-Gumbau dan SalanovaSoria (2014) mengemukakan bahwa *burnout* yaitu keadaan pikiran negatif dan terus-menerus yang berhubungan dengan pekerjaan, pada individu normal hal ini dicirikan dengan kelelahan yang disertai dengan tekanan, berkurangnya rasa kompetensi, mengalami penurunan motivasi, dan pengembangan sikap disfungsional di tempat kerja.

Pengertian *burnout* yang kedua yang paling banyak yaitu tidak termotivasi. Pengertian tersebut dialami sebanyak 102 kali oleh respon dari total sebanyak 623 respon. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh tokoh mengenai pengertian *burnout*. Baron dan Greenberg (Rahman, 2007) mengemukakan bahwa *burnout* ditandai dengan kelelahan fisik yang ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, dan kurangnya nafsu makan.

Pengertian *burnout* yang ketiga yang paling banyak yaitu kurang waktu luang. Pengertian tersebut dialami sebanyak 95 kali respon dari total sebanyak 623 respon. Swasti, Ekowati dan Rahmawati (2017)

mengemukakan bahwa aktivitas dilakukan dengan menggunakan energi, baik aktivitas fisik maupun non fisik. Energi yang dikeluarkan dalam jumlah yang besar tanpa diimbangi oleh istirahat yang cukup menyebabkan pekerja mengalami kelelahan. Kurangnya waktu luang dikarenakan tingginya beban kerja sehingga responden kurang memiliki waktu untuk istirahat dan liburan. Tingginya beban kerja dan jam kerja yang padat membuat seseorang kehilangan waktu untuk istirahat dan liburan sehingga kondisi seperti itu yang terus menerus membuat seseorang stress dan pada akhirnya mengalami *burnout*.

Pengertian *burnout* yang keempat yang paling banyak yaitu emosi negatif. Pengertian tersebut dialami sebanyak 65 kali respon dari total sebanyak 623 respon. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Rahman (2007) bahwa *burnout* ditandai dengan kelelahan emosional yaitu perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan dan merasa terjebak, mudah tersinggung, dan mudah marah tanpa alasan yang jelas.

Pengertian *burnout* yang kelima yaitu beban kerja dan kerjaan monoton. Pengertian tersebut dialami sebanyak 52 kali respon dari total sebanyak 623 respon. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Koesoema (Prestina & Putri, 2013) bahwa *burnout* yang terjadi pada guru disebabkan karena ada tekanan untuk memberikan diri secara total secara terus menerus sehingga akhirnya gagal memenuhi tuntutan tugasnya, yang membuat tenaga dan kekuatannya semakin aus dan habis.

Pengertian *burnout* yang keenam yaitu ingin meninggalkan pekerjaan. Pengertian tersebut dialami sebanyak 33 kali respon dari total sebanyak 623 respon. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Koesoema (Prestina & Putri, 2013) bahwa gejala *burnout* bisa membuat seorang guru keluar dan meninggalkan pekerjaannya sebagai guru. Namun, ada juga guru yang tetap bertahan, sebab menganggap *burnout* sebagai wujud adaptasi atau penyesuaian diri terhadap beban kerja yang berlebihan, menggunungnya tugas tugas yang tidak dapat diselesaikan, stress dan persepsi bahwa situasi seperti ini semestinya segera berubah, namun kenyataannya tidak pernah berubah. Namun terkadang guru bertahan karena merasa tidak yakin memiliki kemungkinan dalam mobilitas karier dan alternative lain. Kondisi ini membuat guru berada dalam situasi sulit.

Pengertian *burnout* yang ketujuh yaitu tidak puas dengan lingkungan kerja. Pengertian tersebut dialami sebanyak 32 kali respon dari total sebanyak 623 respon. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kristanti (2014) bahwa lingkungan yang tidak kondusif membuat seorang guru merasa cemas, menurunnya motivasi yang dimiliki, stress berkepanjangan dan *burnout*.

Pengertian *burnout* yang kedelapan yaitu kurang pencapaian diri. Pengertian tersebut dialami sebanyak 20 kali respon dari total sebanyak 623 respon. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh tokoh mengenai pengertian *burnout*. Freudenberger dan Richelson (Rahman,

2007) mengemukakan bahwa *burnout* adalah keadaan yang dialami seseorang berupa kelelahan atau frustrasi sebab merasa bahwa apa yang diharapkan tidak tercapai.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa *burnout* menurut persepsi guru honorer adalah reaksi dari perasaan lelah yang dialami oleh individu disebabkan oleh rasa tidak puas dengan lingkungan kerja, kurang memiliki waktu luang serta adanya beban kerja yang berlebih dan bersifat monoton sehingga individu mengalami emosi negatif yang berdampak pada penurunan motivasi dan pada akhirnya ingin meninggalkan pekerjaan.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli, dan Leiter (1997) bahwa *burnout* merupakan konsekuensi stress yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki beban berat dengan gejala yang ditandai dengan tingginya tingkat kelelahan, sikap negatif terhadap pekerjaan (*cynicism*), dan berkurangnya efektivitas profesional kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli, dan Leiter (1997) juga dapat dispesifikasi kepada guru honorer.

Adapun yang menjadi hambatan dalam penelitian ini adalah terdapat sekolah yang tidak dapat melayani mahasiswa melakukan penelitian dan kurangnya antusias guru untuk mengisi kuesioner yang diberikan sehingga responden dalam penelitian ini hanya sebanyak 165 responden. Kelemahan dalam penelitian ini adalah jumlah responden penelitian ini

tidak sesuai dengan target awal peneliti yaitu sebanyak 370 responden dikarenakan waktu yang terbatas, beberapa sekolah tidak merespon dengan baik, serta kurangnya minat guru honorer untuk mengisi kuestioner peneliti.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. *Burnout* pada guru honorer di kota Makassar dalam kategori tinggi
2. Terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari aspek demografi tingkat pendidikan, status instansi, dan tingkat pendapatan. Sedangkan aspek demografi jenis kelamin, usia, status pernikahan dan masa kerja tidak menunjukkan perbedaan tingkat *burnout*. Responden berlatar pendidikan S1 yang mengajar di sekolah negeri dengan tingkat pendapatan lebih kecil dari 1.000.000 lebih rentan mengalami *burnout*.
3. Faktor penyebab *burnout* pada guru honorer di kota Makassar terdiri dari enam faktor yaitu beban kerja, masalah pribadi, diskriminasi, permasalahan dengan relasi di tempat kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan pekerjaan monoton.

#### B. Saran

1. Bagi guru honorer  
 Bagi guru honorer disarankan untuk lebih pandai dalam mengatur emosi dan mengembangkan perilaku coping yang positif dan efektif saat berhadapan dengan tuntutan lingkungan pekerjaan yang memberikan tekanan agar dapat terhindar dari simptom *burnout*.

## 2. Bagi sekolah

- a. Bagi pihak sekolah disarankan untuk memperhatikan lingkungan sekolah seperti bangunan yang menunjang proses pembelajaran, fasilitas mengajar yang lengkap, kondisi lingkungan yang bersih dan suasana yang nyaman untuk meminimalisir teradinya *burnout* pada guru honorer.
- b. Bagi pihak sekolah disarankan untuk memberikan imbalan yang sesuai terhadap kinerja yang dilakukan oleh guru honorer.
- c. Bagi kepala sekolah disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang terbuka dan komunikatif kepada guru honorer agar guru honorer dapat menyampaikan perkembangan dan keluhan yang dirasakan.

## 3. Bagi pemerintah

Bagi pemerintah disarankan untuk membuka penerimaan PNS sebanyak-banyaknya sehingga mengurangi jumlah guru honorer yang tersebar di seluruh Indonesia.

## 4. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa disarankan untuk menggunakan ketujuh faktor *burnout* yang ditemukan peneliti untuk mengkonfirmasi ketujuh faktor tersebut sebagai faktor penyebab *burnout* pada guru honorer di Kota Makassar.

- b. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa, disarankan untuk menambah jumlah responden.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakar, R. B. (2005). Pengaruh dukungan sosial dan harga diri terhadap burnout pada karyawan bagian marketing di kota Makassar. (*Skripsi*). Makassar: Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar.
- Darmaningtyas. (2015). *Pendidikan yang memiskinkan (edisi revisi)*. Yogyakarta: Intrans Publishing.
- Dewi, S. L & Paramita, P. P. (2012). Tingkat burnout ditinjau dari karakteristik demografis (usia, jenis kelamin dan masa kerja) guru SDN inklusi di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1(2), 107-115.
- Eliyana. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat tahun 2015. *Jurnal ARSI*, 172-182.
- Faturochman., Minza, W. M., & Nurjaman, T. A. (2017). *Memahami dan mengembangkan indigenous psychology*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Hakanen, J. J & Koivumaki, J. (2014). Engaged or exhausted how does it affect dentists' clinical productivity?. *Burnout Research*, 1, 12-18.
- Hamalik, O. (2010). *Psikologi belajar dan mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Kristanti, N. (2014). Hubungan antara iklim sekolah dengan burnout pada guru SMP N 2 Sukolilo, Pati. (*Skripsi diterbitkan*). Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Llorens-Gumbau, S., & Salanova-Soria, M. (2014). Loss and gain cycles? A longitudinal study about burnout, engagement and self-efficacy. *Burnout Research*, 1, 3-11.
- Marliani, D. (2017). Kesejahteraan subjektif pada guru honorer sekolah dasar di Yogyakarta. (*Skripsi diterbitkan*). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 99-113.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, (pp 19 – 32). Washington DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). The maslach burnout inventory manual. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating Stress: A Book of Resources*, (pp. 191-218). Lanham, MD, US: Scarecrow Education.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2003). *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution (second edition)*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Moleong, L. J. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Morissan, M. A. (2015). *Metode penelitian survei*. Jakarta: Kencana.
- Munandar, A. S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Tangerang: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pastore, D. L., & Judd, M. R. (1992). Burnout in coaches of women's team sports. *JOPERD*, 74 - 79.
- Poerwandari, K. (2009). *Pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi*. Jakarta: LP3ES.
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan. *Jurnal Soul*, 6 (1), 57-76.
- Primasari, A., & Yuniarti, K. W. (2012). What make teenagers happy? An exploratory study using indigenous psychology approach. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1(2), 53-61.
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to industrial/ organizational psychology (5th Ed)*. New Jersey: Pearson Percentice Hall.

- Rosyid, H.F. (1996). Burnout: Penghambat produktifitas yang perlu dicermati. *Buletin Psikologi*, (1), 19-25.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77-87.
- Rahman, U. (2007). Mengenal burnout pada guru. *Lentera Pendidikan*, (2), 216-227.
- Smith, J.C. (1993). *Understanding stress and coping*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung.: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, M. (2013). *Psikologi guru konsep dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada wanita bekerja di kabupaten banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 12(3), 190-198.
- Togia, A. (2005). Measurement of burnout and the influence of background characteristics in greek academic librarians. *Journal Library Management*, 26(3), 130-139.
- Wardhani, D.T. (2012). Burnout di kalangan guru pendidikan luar biasa di kota Bandung. *Jurnal Psikologi Undip*, 11 (1), 73-82.
- Wulan, D. W., & Sari, N. (2015). Regulasi emosi dan burnout pada guru honorer Sekolah Dasar Swasta Menengah ke bawah. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 4 (2), 74-82.
- Yunus, M. (2015, 7 Juni). Kota Makassar Kelebihan 3000 Tenaga Guru. Diakses dari <https://www.google.co.id/amp/s/nasional.tempo.co/amp/672824/kota-makassar-kelebihan-3-000-tenaga-guru>.







## Lampiran 2. Panduan Survei

1. Sebutkan 5 hal yang anda pikirkan ketika mendengar kata kejenuhan kerja!
  - 1.
  - 2.
  - 3.
  - 4.
  - 5.
2. Menurut anda, 5 hal yang membuat seseorang mengalami kejenuhan kerja.
  - 1.
  - 2.
  - 3.
  - 4.
  - 5.
3. Urutkan faktor-faktor yang anda sebutkan pada nomor 2, mulai dari yang paling berat sampai dengan yang paling ringan
  - 1.
  - 2.
  - 3.
  - 4.
  - 5.
4. Apakah anda mengalami kejenuhan kerja?

.....  
 .....

Jika iya, berikan alasannya

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

Jika tidak, berikan alasannya

.....  
 .....

### **Lampiran 3. Panduan wawancara *Burnout***

1. Apakah anda mengalami kejenuhan kerja?
2. Hal apa saja yang membuat anda jenuh dalam bekerja?
  - Apakah lingkungan yang tidak kondusif dapat membuat anda mengalami kejenuhan kerja? Menurut anda lingkungan seperti apa?
  - Apakah Fasilitas yang tidak lengkap dapat membuat anda mengalami kejenuhan kerja?
  - Peraturan seperti apa yang dapat membuat anda mengalami kejenuhan kerja?
3. Apakah permasalahan dengan rekan kerja dan atasan dapat membuat anda mengalami kejenuhan kerja?
4. Apakah faktor siswa atau peserta didik dapat membuat anda mengalami kejenuhan kerja?
5. Apakah pekerjaan yang terus-terus diulangi membuat anda mengalami kejenuhan kerja?
6. Apakah banyaknya pekerjaan dan lamanya waktu bekerja membuat anda mengalami kejenuhan kerja?
7. Adakah perlakuan tidak adil yang anda dapatkan Selama menjadi guru honorer? Perlakuan seperti apa itu?
8. Apakah masalah pribadi juga membuat anda mengalami kejenuhan kerja? Masalah pribadi seperti apa?



**Lampiran 4. Panduan wawancara untuk yang tidak *burnout***

1. Apakah anda mengalami kejenuhan kerja?
2. Hal apa yang membuat anda tidak mengalami kejenuhan kerja?
3. Apa strategi yang anda lakukan agar terhindar dari kejenuhan kerja?

**Lampiran 5. Tabulasi data survei**

<b>ID RESPONDEN</b>	<b>A1. Sebutkan 5 hal yang anda pikirkan ketika mendengar kata kejenuhan kerja</b>
A1.001	Malas
A1.001	Bingung
A1.001	Pusing
A1.001	Bosan
A1.001	Apatis
A1.002	Bosan
A1.002	Lelah
A1.002	tuntutan kerja
A1.002	tidak berkembang
A1.002	minim kreativitas
A1.003	Capek
A1.003	Malas
A1.003	Bosan
A1.004	Capek
A1.004	Lelah
A1.004	Marah
A1.004	Bosan
A1.004	Stress
A1.005	Bosan
A1.005	Capek
A1.005	Lelah
A1.006	Capek
A1.006	Bosan
A1.006	butuh liburan
A1.006	Marah
A1.007	Capek
A1.007	Bosan
A1.007	Liburan
A1.008	Bosan
A1.008	Malas
A1.008	Lelah
A1.008	Monoton
A1.008	Capek
A1.009	Bosan
A1.010	Malas

A1.010	Bosan
A1.010	Tidur
A1.010	Liburan
A1.011	pekerjaan membosankan
A1.011	suasana sekolah tidak menarik
A1.011	pekerjaan tidak sesuai minat
A1.011	sistem sekolah buruk
A1.011	kurang istirahat
A1.012	Aktivitas yang berulang
A1.012	suasana sekolah tidak menarik
A1.012	tidak mendapatkan promosi jabatan
A1.012	pencapaian kurang
A1.012	jarak tempat kerja jauh
A1.013	Bosan
A1.013	letih dalam pekerjaan
A1.013	butuh suasana baru
A1.013	kurangnya cuti
A1.013	disiplin kerja berlebihan
A1.014	Bosan
A1.014	Tertekan
A1.014	Stress
A1.014	gaji tidak cukup
A1.014	tidak ada waktu
A1.015	lokasi jauh
A1.015	pekerjaan yang membosankan
A1.015	butuh suasana baru
A1.015	kurangnya cuti
A1.016	bosan dengan pekerjaan
A1.016	ingin suasana baru
A1.016	karena tekanan sekolah
A1.016	beban sebagai tenaga pengajar
A1.017	lingkungan tidak kondusif
A1.017	sudah lama sekalibekerja
A1.017	tidak mendapatkan promosi kerja
A1.017	kurang istirahat
A1.018	tuntutan kerja berlebih
A1.018	Bosan
A1.018	pensiun dini
A1.018	butuh waktu sendiri

A1.018	pensiun dini
A1.019	Lelah dalam pekerjaan
A1.019	sudah lama bekerja tanpa jeda
A1.019	kurangnya cuti
A1.019	butuh istirahat
A1.019	bosan dengan pekerjaan
A1.020	Bersantai
A1.020	penat akan pekerjaan
A1.020	waktu kerja berlebihan
A1.020	lingkungan kerja tidak mengasyikkan
A1.020	Waktu lowong
A1.021	Game
A1.021	Pantai
A1.021	Gunung
A1.021	Rumah
A1.021	warung kopi
A1.022	pengen nikah aja
A1.022	pulang kerumah
A1.022	Tidur
A1.022	butuh refresing
A1.022	Liburan
A1.023	Bosan
A1.023	Sumpek
A1.023	Tekanan
A1.023	Letih
A1.024	butuh liburan
A1.024	Letih
A1.024	Lesu
A1.024	Lemas
A1.024	Lunglai
A1.025	Capek
A1.025	Bosan
A1.025	butuh refresing
A1.025	Malas
A1.025	Resign
A1.026	butuh liburan
A1.026	Istirahat
A1.026	Lelah
A1.026	Traveling

A1.026	Kuliner
A1.027	Marah
A1.027	Ketawa
A1.027	kadang senyum
A1.027	Jengkel
A1.027	Takut
A1.028	Bosan
A1.028	Capek
A1.028	Tertekan
A1.028	Hambar
A1.028	Letih
A1.029	Istirahat
A1.029	Liburan
A1.029	Cuti
A1.029	jalan-jalan
A1.029	Santai
A1.030	Capek
A1.030	Bosan
A1.030	Malas
A1.030	Tertekan
A1.031	Khawatir
A1.032	Bosan
A1.032	Lelah
A1.032	Capek
A1.033	Capek
A1.033	Bosan
A1.033	Malas
A1.033	tidak ada perkembangan
A1.033	pendapatan sampingan lebih besar dari pada kerjaan utamanya
A1.034	Capek
A1.034	Malas
A1.034	tidak bersemangat
A1.034	Bosan
A1.035	Bosan
A1.035	Lemah
A1.035	Letih
A1.035	Capek
A1.035	Pusing

A1.036	Refresing
A1.036	Jenuh
A1.036	Membosankan
A1.036	Libur
A1.036	Nyantai
A1.037	Lelah
A1.037	pengen liburan
A1.037	pengen istirahat
A1.037	mau mengurangi jam kerja
A1.037	Cuti
A1.038	Capek
A1.038	Lelah
A1.038	Bosan
A1.038	Malas
A1.038	tidak bersemangat
A1.039	Istirahat
A1.039	Lelah
A1.039	Liburan
A1.039	Tugas
A1.039	Kantor
A1.040	Bosan
A1.040	Capek
A1.040	tidak semangat
A1.040	Letih
A1.040	Lemah
A1.041	Bosan
A1.041	Lelah
A1.041	tidak semangat
A1.041	Lesu
A1.041	tidak bergairah
A1.042	membosankan
A1.042	Berlibur
A1.042	Nonton
A1.042	pergi ke mall
A1.042	cepat selesai
A1.043	ide baru
A1.043	pulang cepat datang lambat
A1.043	Liburan
A1.043	suasana baru

A1.043	Resign
A1.044	ingin cepat pulang
A1.044	mau istirahat
A1.044	Bosan
A1.044	mutasi pekerjaan
A1.044	pensiun dini
A1.045	Bosan
A1.045	Suntuk
A1.045	bingung tidak ada dikerja
A1.045	membosankan
A1.046	tugas menumpuk
A1.046	suasana tempat kerja
A1.046	gaji yang belum cair
A1.046	kurangny kreatifitas
A1.046	Malas
A1.047	Malas
A1.047	Capek
A1.047	berhenti bekerja
A1.048	beban kerja
A1.048	lingkungan kerja
A1.048	bosan dalam pekerjaan
A1.048	Malas
A1.048	Capek
A1.049	jalan-jalan
A1.049	Nonton
A1.049	ke pengajian
A1.049	Tidur
A1.050	jalan-jalan bersama teman
A1.050	Nonton
A1.050	Liburan
A1.050	main game di handphone
A1.050	Istirahat
A1.051	Bosan
A1.051	Monoton
A1.051	perasaan (mood) yang kurang baik
A1.051	fokus
A1.051	Waktu
A1.052	Harus cepat mengatasinya
A1.052	Lelah

A1.052	Istirahat
A1.053	ingin mencari pekerjaan baru
A1.053	liburan/refresing
A1.053	ingin cepat pulang
A1.053	mulai malas kerja
A1.053	datang tidak sesuai jadwal
A1.054	Bosan
A1.054	tidak ada semangat kerja
A1.054	ingin cepat pulang
A1.055	Gaji selalu terlambat di bayarkan oleh pemda
A1.055	pekerjaan selalu mendesak
A1.055	data amburadul
A1.056	Stress
A1.056	Capek
A1.056	Lelah
A1.056	Letih
A1.056	Lunglai
A1.057	Capek
A1.057	Lelah
A1.057	Letih
A1.057	Lesuh
A1.057	Lunglai
A1.058	Stress
A1.058	Lelah
A1.058	Bosan
A1.058	Holiday
A1.058	Istirahat
A1.059	Bosan
A1.059	kurang motivasi
A1.059	butuh suasana baru
A1.059	kurang tantangan
A1.059	tidak semangat
A1.060	Tidur
A1.060	Kuliner
A1.060	Membaca
A1.060	bercerita
A1.060	berolahraga
A1.061	Capek
A1.061	Jenuh



A1.061	Bosan
A1.061	Tekan
A1.061	kesejahteraan
A1.062	malas bekerja
A1.062	berhenti bekerja
A1.062	Capek
A1.063	Resign
A1.063	malas kerja
A1.063	kebosanan
A1.063	kurang menikmati
A1.063	Nganggur
A1.064	Capek
A1.064	Bosan
A1.064	Lelah
A1.064	kurang bersemangat
A1.064	hilang motivasi
A1.065	kurang semangat
A1.065	Liburan
A1.065	hilang motivasi
A1.065	Bosan
A1.066	Capek
A1.066	Bosan
A1.066	ingin resign
A1.066	ingin liburan
A1.066	Malas
A1.067	Capek
A1.067	Malas
A1.067	Bosan
A1.067	Stress
A1.067	Istirahat
A1.068	Capek
A1.068	Bosan
A1.068	Lelah
A1.068	Frustasi
A1.069	jenis pekerjaannya
A1.069	sistem kerjanya
A1.069	lama kerja
A1.069	suasana tempat kerja
A1.069	Upah

A1.070	Bosan
A1.070	mengantuk
A1.070	Marah
A1.070	tidakmasuk bekerja
A1.070	Stress
A1.071	Istirahat
A1.071	Bosan
A1.071	Marah
A1.071	Malas
A1.072	Bosan
A1.072	Lelah
A1.072	Capek
A1.072	Malas
A1.072	pekerjaan menumpuk
A1.073	Jenuh
A1.073	Lelah
A1.073	Capek
A1.073	Stress
A1.073	Liburan
A1.074	Bosan
A1.074	Lelah
A1.074	Istirahat
A1.074	Sedih
A1.074	Liburan
A1.075	Bosan
A1.075	Istirahat
A1.075	Sedih
A1.075	Malas
A1.075	tidak bersemangat
A1.076	tidak termotivasi untuk kerja
A1.076	Malas
A1.076	Bosan
A1.076	Lelah
A1.076	Capek
A1.077	pengertian kejenuhan kerja
A1.077	hal-hal yang menyebabkan orang mengalami kejenuhan
A1.077	contoh-contoh/jenis yang disebutkan sebagai kejenuhan kerja
A1.077	dampak negatif yang ditimbulkan oleh kejenuhan kerja

A1.077	cara mengatasi kejenuhan kerja
A1.078	Lelah
A1.078	Bosan
A1.078	Malas
A1.078	Stress
A1.078	ingin istirahat
A1.079	Capek
A1.079	Bosan
A1.079	Lelah
A1.079	Sedih
A1.079	Terhambat
A1.080	Malas
A1.080	tidak bersemangat
A1.080	tidak sejahtera
A1.081	Stress
A1.081	Lelah
A1.081	Frustasi
A1.081	pekerjaan menumpuk
A1.081	rekan kerja yang tidak bersahabat
A1.082	Capek
A1.082	Lesuh
A1.082	letih
A1.082	Bosan
A1.082	tuntutan kerja berlebih
A1.083	memiliki waktu untuk diri sendiri
A1.083	karena pekerjaan menjengkelkan
A1.083	merasa tidak nyaman dan tidak enak
A1.083	rasa khawatir
A1.083	pikiran negatif
A1.084	Capek
A1.084	Malas
A1.084	Lesuh
A1.084	malas ke tempat kerja
A1.084	mengulur waktu
A1.085	pada saat kerjaan numpuk
A1.085	Bosan
A1.085	Capek
A1.085	Lelah
A1.085	Sakit

A1.086	Capek
A1.086	Lelah
A1.086	Bosan
A1.086	Malas
A1.087	Bosan
A1.087	Capek
A1.087	malas
A1.087	tidak semangat
A1.087	badmood
A1.088	capek
A1.088	tuntutan kerja berlebih
A1.088	stress
A1.088	tidak menikmati
A1.088	bosan
A1.089	capek
A1.089	malas
A1.089	bosan
A1.089	tidak semangat
A1.089	badmood
A1.090	capek
A1.090	malas
A1.090	bosan
A1.090	frustasi
A1.090	marah
A1.091	Gagal mencapai target
A1.091	bosan
A1.091	kurang motivasi
A1.091	libur kurang
A1.092	bosan
A1.092	malas
A1.092	cuti
A1.092	resign
A1.092	pekerjaan baru
A1.093	Memerlukan cuti
A1.093	ketenangan untuk sementara
A1.093	resign
A1.093	pekerjaan berulang
A1.093	bosan
A1.094	pola pekerjaan monoton

A1.094	malas
A1.094	letih berkepanjangan
A1.094	bosan
A1.094	cuti
A1.095	kewalahan dalam bekerja
A1.095	merasa tidak sanggup
A1.095	pekerjaan diluar ekspektasi
A1.095	bosan
A1.095	pola pekerjaan sama
A1.096	bolos kerja
A1.096	malas melakukan sesuatu
A1.096	tidak berselera
A1.096	capek
A1.096	letih
A1.097	emosi
A1.097	marah
A1.097	capek
A1.097	lelah
A1.097	letih
A1.098	lelah
A1.098	perlu istirahat
A1.098	badmood
A1.098	emosi
A1.098	capek
A1.099	malas/ikut kerja
A1.099	takut
A1.099	tersenyum
A1.099	sedih
A1.099	patah semangat
A1.100	waktu kerja
A1.100	capek
A1.100	bosan
A1.100	istirahat
A1.100	ngantuk
A1.101	resign
A1.101	capek
A1.101	lelah
A1.101	letih
A1.101	bosan

A1.102	tidak bersemangat
A1.102	lelah
A1.102	malas
A1.102	capek
A1.102	pusing
A1.103	butuh liburan
A1.103	malas
A1.103	bosan
A1.103	capek
A1.103	tidak mood
A1.104	lingkungan baru
A1.104	lelah
A1.104	letih
A1.104	pengalaman baru
A1.104	emosi
A1.105	refresing
A1.105	malas
A1.105	banyak mengeluh
A1.105	tidak tenang
A1.105	pusing
A1.106	liburan
A1.106	capek
A1.106	malas
A1.107	capek
A1.107	malas
A1.107	bosan
A1.107	tidak semangat
A1.107	badmood
A1.108	istirahat
A1.108	capek
A1.108	marah
A1.109	liburan
A1.109	berhenti bekerja
A1.109	jengkel
A1.109	marah
A1.110	liburan
A1.110	refresing
A1.110	malas bekerja
A1.111	tidak tenang

A1.111	tidak ada penyemangat
A1.111	tidak ada pacar
A1.111	kurang refresing
A1.111	gaji rendah
A1.112	capek
A1.112	malas
A1.112	bosan
A1.112	tidak semangat
A1.112	bad mood
A1.113	lelah
A1.113	malas
A1.113	capek
A1.113	ingin berhenti bekerja
A1.113	emosi
A1.114	berhenti bekerja
A1.114	capek
A1.114	malas
A1.115	malas
A1.115	bosan
A1.115	pusing
A1.115	cuek
A1.115	jenuh/tidak senang
A1.116	tidak senang
A1.117	Bosan
A1.117	malas
A1.117	capek
A1.117	emosi
A1.118	berhenti bekerja
A1.118	mengeluh
A1.118	stress
A1.118	bosan
A1.119	pekerja yang bosan dalam bekerja
A1.119	banyak tugas tapi gaji tidak sepadan
A1.119	tantangan dalam kerja kurang
A1.119	bos yang kurang memahami karyawannya
A1.119	lelah
A1.120	jemu
A1.120	bosan
A1.120	tertekan

A1.120	tidak puas
A1.120	muak
A1.121	lagi ada masalah
A1.121	pengeluaran lebih banyak
A1.121	suasana kantor lagi kurang kondusif
A1.121	tidak adanya kekompakan kerja team dengan teman kerja
A1.121	kurangnya benefit pendapatan bulanan
A1.122	lelah
A1.122	bosan
A1.122	jenuh
A1.122	tidak konsisten
A1.122	malas
A1.123	ingin liburan
A1.123	ingin shopping
A1.123	bosan
A1.123	ingin kerjaan baru
A1.123	tidak suka dengan suasana lingkungan kerja saat ini
A1.124	bosan
A1.124	lemas
A1.124	kurang sehat
A1.124	terlalu sibuk
A1.124	kurang gaji
A1.125	malas malasan kerja karena tidak harmonis
A1.125	kurang motivasi untuk kita
A1.125	beban kerja yang berat, penghasiln kurang
A1.125	rutinitas kerja, kurang kemajuannya
A1.125	penghasilan kurang/tidak ada peningkatan
A1.126	liburan
A1.126	marah
A1.126	emosi
A1.126	jengkel
A1.126	pekerjaan banyak
A1.127	capek
A1.127	bosan
A1.127	malas
A1.127	berhenti bekerja
A1.127	pusing
A1.128	capek



A1.128	tuntutan kerja berlebihan
A1.128	pusing
A1.128	patah semangat
A1.128	istirahat
A1.129	bosan
A1.129	tidak bersemangat
A1.129	tidak menikmati
A1.129	ingin pekerjaan baru
A1.129	ingin cepat pulang kerja
A1.130	tuntutan kerja berlebihan
A1.130	pekerjaan menumpuk
A1.130	capek
A1.130	mengeluh
A1.130	tidak menikmati
A1.131	lelah
A1.131	letih
A1.131	lesuh
A1.131	tertekan
A1.131	ingin berhenti bekerja
A1.132	putus asa
A1.132	bosan
A1.132	gampang marah
A1.132	kurang peduli
A1.132	sering capek
A1.133	bosan
A1.133	capek
A1.133	putus asa
A1.133	kurang peduli
A1.133	marah
A1.134	tidak bersemangat
A1.134	tertekan
A1.134	pekerjaan menumpuk
A1.134	frustasi
A1.134	tidak menikmati
A1.135	ingin liburan
A1.135	stress
A1.135	emosi
A1.135	tidak bersemangat
A1.135	ingin resign

A1.136	pusing
A1.136	mengeluh
A1.136	emosi
A1.136	mood tidak baik
A1.136	tidak bersemangat
A1.137	mood tidak baik
A1.137	tidak bersemangat
A1.137	tidak tenang
A1.137	mengantuk
A1.137	cuek
A1.138	malas
A1.138	bosan
A1.138	istirahat
A1.138	liburan
A1.138	marah
A1.139	bosan
A1.139	malas
A1.139	stress
A1.139	lelah
A1.139	tidak bahagia
A1.140	Rutinitas
A1.140	malas
A1.140	pindah kerja
A1.140	semangat
A1.140	bosan
A1.141	berolahraga
A1.141	tidur
A1.141	lakukan hobby
A1.141	kuliner
A1.141	membaca
A1.142	bosan
A1.142	stagnan
A1.142	mandek
A1.142	monoton
A1.142	mentok
A1.143	bosan
A1.143	capek
A1.143	ngantuk
A1.143	malas

A1.144	membutuhkan refresing
A1.144	bosan dengan rutinitas yang dijalani
A1.144	kecapean
A1.144	malas dan bosan
A1.144	kelelahan
A1.145	membutuhan liburan
A1.145	bosan dengan rutinitas yang dijalani
A1.145	malas
A1.145	mencoba pengalaman baru
A1.145	kelelahan
A1.146	pekerjaan yang menumpuk
A1.146	bosan
A1.146	kurangnya refresing
A1.146	stress
A1.146	target tidak tercapai
A1.147	bosan
A1.147	tidak ada yang baru (monoton)
A1.147	butuh bersantai sejenak
A1.147	harus terus berfikir positif
A1.147	kembangkan kreativitasmu
A1.148	istirahat di akhir pekan
A1.148	selalu berfiir positif
A1.148	ciptakan rasa nyaman di tempat kerja
A1.148	untuk sementara juga lembur, manfaatkan weekend untu bersantai
A1.148	ingat tujun dan rencana masa depan
A1.149	membosankan
A1.149	lelah
A1.149	tidak hidupnya suasana sekitar
A1.149	sulit
A1.149	tidak ada keinginan menyelesaikan pekerjaan
A1.150	bosan
A1.150	ingin refresing
A1.150	lelah
A1.150	malas
A1.150	menyulitkan
A1.151	miliki waktu untuk diri sendiri
A1.151	cari tahu penyebab rasa bosan dan jenuh
A1.151	ajak teman untuk bercerita

A1.151	istirahat yang cukup
A1.151	manfaatkan cuti untuk liburan
A1.152	Waktu
A1.152	patah semangat
A1.152	bosan
A1.152	capek
A1.152	malas
A1.153	Pekerjaan menumpuk
A1.153	liburan
A1.153	pusing
A1.153	istirahat
A1.153	berhenti bekerja
A1.154	patah semangat
A1.154	mengeluh
A1.154	stress
A1.154	tidak tenang
A1.154	waktu
A1.155	Tidak menikmati
A1.155	resign
A1.155	frustasi
A1.155	emosi
A1.155	bosan
A1.156	tidak sesuai keahlian
A1.156	membosankan
A1.156	pekerjaan tidak menarik
A1.156	lingkungan kerja yang tidak nyaman
A1.157	Tuntutan kerja berlebihan
A1.157	berhenti bekerja
A1.157	liburan
A1.157	resign
A1.157	pensiun dini
A1.158	Bosan
A1.158	capek
A1.158	ingin istirahat
A1.158	berhenti bekerja
A1.159	Tidak semangat
A1.159	ingin istirahat
A1.159	ingin suasana baru
A1.159	capek

A1.159	bosan
A1.160	berhenti bekerja
A1.160	bolos
A1.160	ingin cepat pulang
A1.161	Tidak bergairah
A1.161	malas
A1.161	capek
A1.161	pergi lambat pulang cepat
A1.162	malas
A1.162	tidur
A1.162	<i>resign</i>
A1.163	Capek bekerja
A1.163	istirahat
A1.163	liburan
A1.164	Tidak semangat
A1.164	malas
A1.164	bosan
A1.164	ingin cepat pulang
A1.164	stress
A1.165	Tidak semangat bekerja
A1.165	mencari pekerjaan lain

<b>ID RESPONDEN</b>	<b>A2. Menurut anda, 5 hal yang membuat seseorang mengalami kejenuhan kerja</b>
A2.001	Kondisi lingkungan kerja kurang kondusif
A2.001	Model pelayanan yang tidak efektif
A2.001	Keakraban guru yang kurang bersahabat
A2.001	semangat kerja yang minim
A2.001	Motivasi dalam mengajar yang kurang
A2.002	Tidak menikmati pekerjaan
A2.002	lingkungan kerja yang tidak menyenangkan
A2.002	banyaknya tuntutan kerja
A2.003	Gaji tidak memuaskan
A2.003	Tugas menumpuk
A2.003	Tidak dihargai
A2.003	Lingkungan tidak nyaman
A2.003	siswa ribut dikelas
A2.004	Banyak tuntutan kerja yang harus diselesaikan
A2.004	kerjaan monoton
A2.004	kurang piknik
A2.004	gaji tidak mencukupi
A2.004	kurang semangat
A2.005	Banyak tuntutan
A2.005	kurikulum berubah
A2.005	masalah pribadi
A2.005	rasa malas
A2.005	Gaji
A2.006	Jarak kesekolah jauh
A2.006	banyak tugas/pekerjaan
A2.006	kurang liburan
A2.006	tidak sesuai harapan
A2.006	terlalu lama menunggu
A2.007	banyak deadline
A2.007	pekerjaan monoton
A2.007	kurang jalan-jalan
A2.007	gaji sedikit
A2.007	siswa ribut
A2.008	lingkungan tidak kondusif
A2.008	rekan kerja tidak ramah
A2.008	siswa sulit diatur
A2.008	gaji tidak memuaskan

A2.008	banyak pekerjaan menumpuk
A2.009	pekerjaan menumpuk
A2.009	suami tidak mendukung
A2.009	sekolah tidak memiliki media pembelajaran yang memadai
A2.009	menjaga anak sambil mengajar
A2.009	siswa sulit diatur
A2.010	mengejar deadline
A2.010	kepala sekolah tidak kooperatif
A2.010	lingkungan tidak nyaman
A2.010	gaji tidak memuaskan
A2.010	rekan kerja tidak solid
A2.011	Tidak sesuai minat
A2.011	sekolah tidak kondusif
A2.011	rekan kerja kurang baik
A2.011	tekanan atasan
A2.011	tekanan sosial
A2.012	siswa sulit diatur
A2.012	Bosan
A2.012	tidak sesuai minat
A2.012	motivasi hidup
A2.012	pimpinan banyak mengatur
A2.013	Bosan
A2.013	gaji kurang
A2.013	otoriter atasan
A2.013	kesibukan kerja
A2.013	tidak ikhlas bekerja
A2.014	gaji tidak cukup untuk kebutuhan
A2.014	lingkungan sekolah
A2.014	ingin mencoba yang baru
A2.014	kurang cuti
A2.014	pengawas lain kurang disiplin
A2.015	bosan
A2.015	gaji kurang
A2.015	masalah keluarga
A2.015	beban sosial
A2.016	kurang cocok dengan yang lain
A2.016	kurangnya hal menarik
A2.016	masalah antar sesama tenaga pengajar

A2.017	bosan
A2.017	beban kerja berlebih
A2.017	tidak ada motivasi
A2.017	deadline pekerjaan
A2.017	aktivitas yang berulang
A2.018	lingkungan tidak kondusif
A2.018	gaji tidak sesuai dengan pekerjaan
A2.018	tidak ada cuti
A2.018	suasana sekolah membosankan
A2.018	jadwal padat
A2.019	tidak sesuai dengan lingkungan kerjanya
A2.019	permasalahan antar sesama pekerja
A2.019	bosan
A2.019	gaji tidak memadai
A2.020	beratnya pekerjaan
A2.020	kondisi finansial
A2.020	lama bekerja
A2.020	gaji
A2.020	tempat bekerja
A2.021	beban kerja
A2.021	Target
A2.021	lingkungan kerja yang tidak kondusif
A2.021	lelah
A2.022	beban kerja berlebih
A2.022	diluar kemampuan
A2.022	tidak berada dilingkungan yang menyenangkan
A2.022	capek
A2.022	masalah pribadi
A2.023	lelah
A2.023	tidak bergairah dalam bekerja
A2.023	tertekan
A2.023	letih
A2.024	capek
A2.024	bosan
A2.024	tertekan
A2.024	ingin mencari suasana kerja yang lain
A2.024	kurang libur
A2.025	tekanan dari atasan/tugas mendadak
A2.025	waktu free time dengan keluarga kurang



A2.025	gaji yang tidak transparan
A2.025	kurang istirahat
A2.025	kurang libur
A2.026	jadwal terlalu padat
A2.026	tertekan
A2.026	kurang libur
A2.026	kurang istirahat
A2.026	kurang waktu bersama keluarga
A2.027	lingkungan kerja yang tidak kondusif
A2.027	gaji yang rendah
A2.027	pekerjaan yang tidak bervariasi
A2.027	jauh dari orang terkasih
A2.027	tidak sesuai dengan keahlian
A2.028	rutinitas yang itu itu saja
A2.028	mau tantangan baru
A2.028	capek dengan keadaan
A2.028	tekanan pekerjaan
A2.028	merasa tidak nyaman
A2.029	bosan
A2.029	letih
A2.029	loyo
A2.029	tidak semangat
A2.029	sakit
A2.030	merasa tidak nyaman
A2.030	terlalu banyak peraturan
A2.030	banyaknya pekerjaan tidak sesuai dengan pendapatan
A2.030	rutinitas yang itu itu terus
A2.030	butuh liburan/rekreasi
A2.031	bosan
A2.031	tidak ada peningkatan
A2.032	target tidak tercapai
A2.032	kurang istirahat
A2.032	siswa ribut
A2.032	banyak deadline
A2.032	tidak sesuai passion
A2.033	pimpinaannya terlalu banyak maunya
A2.033	biar benar tetap disalahkan
A2.033	hasil kerjanya tidak dihargai
A2.033	aturan terlalu banyak

A2.033	gajinya tidak naik-naik
A2.034	gaji sedikit
A2.034	pimpinan kurang kompromi
A2.035	kurang motivasi
A2.035	lambat gerak
A2.035	melakukan pekerjaan yang itu itu saja
A2.035	bosan
A2.035	banyak masalah
A2.036	beban kerja yang berat
A2.036	suasana yang monoton
A2.036	membosankan
A2.036	terjadi pengelompokan dalam kerja
A2.036	manajemen yang monoton
A2.037	banyak pekerjaan
A2.037	jam full
A2.037	kelelahan
A2.037	kurang istirahat
A2.037	kurang cuti
A2.038	bosan
A2.038	tidak ada hiburan
A2.038	suram
A2.038	sakit
A2.038	tidak enak badan sekaligus galau
A2.039	kurang rehat
A2.039	tertekan
A2.039	tidak ikhlas bekerja
A2.039	lingkungan tidak mendukung
A2.039	terlalu lama pada pekerjaan yang sama
A2.040	bosan
A2.040	capek
A2.040	kurang fit
A2.040	ingin mencari suasana baru
A2.040	butuh liburan
A2.041	banyak masalah keluarga
A2.041	banyak tugas dari dosen
A2.041	kurang liburan
A2.041	rute perjalanan hanya itu-itu saja
A2.041	sakit
A2.042	Gaji yang pas-pasan

A2.042	jarak terlalu jauh
A2.042	orang tua terlalu menuntut
A2.043	bukan pasiionnya
A2.043	pimpinan kurang kooperatif
A2.043	rekan kerja yang kurang komunikatif
A2.043	ritme kerja monoton
A2.043	pekerjaan terlanjut menumpuk akibat ditunda
A2.044	pekerjaan bertumpuk
A2.044	aktivitas yang berulang-ulang
A2.044	lembur
A2.044	tidak sesuai kondisi lingkungan
A2.044	tidak ada motivasi
A2.045	kurang tidur
A2.045	tiba-tiba disuruh ikut pertemuan
A2.045	habis materi pelajaran
A2.045	anak-anak ribut dalam kelas
A2.046	kurang sehat
A2.046	gaji yang tidak sesuai dengan tugas
A2.046	kurang nyaman di tempat kerja
A2.046	Tugas menumpuk
A2.046	kurang istirahat
A2.047	jarak sekolah jauh
A2.047	pimpinan tidak kooperatif
A2.047	gaji sedikit
A2.047	tidak ikhlas bekerja
A2.048	tempat kerja tidak nyaman
A2.048	teman kerja kurang rukun
A2.048	jarak rumah yang jauh dari tempat kerja
A2.049	siswa kurang disiplin
A2.049	fasilitas kurang memadai
A2.050	Pembelajarannya kurang menarik
A2.050	siswanya kurang disiplin
A2.050	ruangan tidak memadai
A2.050	fasilitas mengajar tidak memadai
A2.050	siswanya tidak merespon pembelajaran
A2.051	pekerjaan yang dilakukan membosankan
A2.051	waktu kerja yang monoton
A2.051	kurang waktu cuti
A2.051	kurang motivasi kerja

A2.051	kelelahan dalam bekerja
A2.052	masalah pribadi
A2.052	kelelahan
A2.052	gaji
A2.052	tekanan sosial
A2.053	gaji yang tidak sesuai pekerjaan
A2.053	tidak ada keadilan
A2.053	lingkungan yang tidak mendukung
A2.053	terlalu banyak tuntutan
A2.053	pola kerja yang dilakukan terus menerus (berulang-ulang)
A2.054	aktivitas yang berulang dan rutin
A2.054	lingkungan pekerjaan
A2.054	lembur
A2.054	tidak ada variasi/kurang motivasi
A2.054	gaji yang tidak sesuai dengan banyak tuntutan
A2.055	kurang disiplin
A2.055	motivasi kerja kurang
A2.055	disiplin ilmu biasanya tidak sesuai
A2.055	terjadinya pro dan kontra pada instansi
A2.056	stress menunggu jemputan
A2.056	lingkungan yang tidak nyaman
A2.056	terlalu banyak tekanan
A2.056	jenuh menunggu gaji
A2.056	lelah sehabis mengajar
A2.057	gaji yng kurang bagus
A2.057	lingkungan yang tidak memuskan
A2.057	tidak sesuai dengan minat
A2.057	terlalu banyak tekanan
A2.057	terlalu banyak hal-hal negatif
A2.058	mengerjaan deadline pekerjaan
A2.058	pekerjaan menumpuk
A2.058	atasan yang menekan bawahan
A2.058	rekan kerja yang tidak berahabat
A2.058	suasana kerja yang tegang
A2.059	kurang semangat
A2.059	tidak ada inovasi baru
A2.059	kurang harmonisnya antar pekerja
A2.059	butuh motivasi diri
A2.059	beban kerja

A2.060	pekerjaan terlalu banyak
A2.060	kurang pengembangan karier
A2.060	tertekan
A2.060	kurang percaya diri
A2.060	tidak sesuai dengan bidangnya
A2.061	tekanan atasan
A2.061	sakit-sakitan
A2.061	gaji kurang
A2.061	bosan
A2.061	jarak tempat kerja
A2.062	tempat kerja tidak menarik
A2.062	gaji rendah
A2.062	banyak tekanan
A2.063	bosan
A2.063	capek
A2.063	gaji rendah
A2.063	tekanan
A2.063	tempat kerja tidak menarik
A2.064	perencanaan yang gagal
A2.064	sistem yang tidak sesuai
A2.064	banyak kritikan yang menjatuhkan
A2.064	pekerjaan terlalu banyak
A2.064	tidak mau diajak bekerjasama
A2.065	partner tidak bisa diajak kerjasama
A2.065	pekerjaan menumpuk
A2.065	tidak dihargai usahanya
A2.065	lingkungan tidak kondusif
A2.065	tidak mencapai target
A2.066	pekerjaan menumpuk
A2.066	jadwal yang terlalu padat
A2.066	pekerjaan yang monoton
A2.066	lingkungan kerja yang kurang baik
A2.066	kurangnya kesempatan untuk promosi jabatan
A2.067	banyaknya pekerjaan yang menumpuk
A2.067	kurang waktu untuk bekerja
A2.067	pekerjaan rumit
A2.067	kurang istirahat
A2.067	jalan-jalan
A2.068	pekerjaan berulang

A2.068	siswa susah diatur
A2.068	media pembelajaran tidak memadai
A2.068	gaji tidak mendukung
A2.068	siswa ribut di dalam kelas
A2.069	suasana/tempat kerja yang monoton
A2.069	rekan kerja yang tidaak bisa bekerjasama
A2.069	upah/gaji yang tidak sesuai dengan kerjaan
A2.069	waktu kerja yang melebihi waktu yang ditentukan
A2.069	sudah terlalu lama bekerja di tempat tersebut
A2.070	gaji sedikit
A2.070	kepala sekolah tidak kooperatif
A2.070	banyak kerjaan
A2.070	kerjaan monoton
A2.070	lingkungan tidak mendukung
A2.071	gagal mencapai target
A2.071	mengejar deadline
A2.071	siswa tidak mendengar
A2.071	rekan kerja tiidak bersahabat
A2.071	pimpinan banyak menuntut
A2.072	gagal mencapai target
A2.072	lingkungan tidak nyaman
A2.072	tidak sesuai minat/keinginan
A2.072	kurang motivasi
A2.072	tidak seimbang pekerjaan dengan penghasilan
A2.073	pekerjaan menumpuk
A2.073	mengejar deadline
A2.073	anak tidak mau diatur/mendengar
A2.074	rutinitas berulang
A2.074	waktu yang terkuras
A2.074	lokasi yang jauh
A2.074	pekerjaan ganda
A2.075	waktu banyak terkuras karena pekerjaan
A2.075	rutinitas itu-itu saja
A2.075	lokasi jauh
A2.075	pekerjaan ganda
A2.075	siswa malas
A2.076	pekerjaan tidak sesuai passionnya
A2.076	tidak ikhls bekerja
A2.076	banyak pekerjaan selain mengajar

A2.076	target tidak tercapai
A2.076	lingkungan kerja tidak menarik
A2.077	Tidak menyukai pekerjaannya
A2.077	tidak sabar
A2.077	malas
A2.077	menganggap pekerjaannya hanya sebatas kewajiban
A2.077	terlalu banyak urusan diluar pekerjaan pokoknya
A2.078	pekerjaan terlalu banyak (menumpuk)
A2.078	pekerjaan yang rumit
A2.078	pekerjaan yang menyita waktu istirahat
A2.078	pekerjaan yang rutin dan tidak ada perubahan
A2.078	pekerjaan yang tidak ada imbalan jasanya
A2.079	tidak ada buku
A2.079	capek tidak di gaji
A2.079	waktu yang terkuras
A2.079	lokasi yang jauh
A2.079	tidak ada amistrasi
A2.080	jarak tempat kerja yang jauh dari rumah
A2.080	tekanan dari atasan
A2.080	gaji tidak memuaskan
A2.081	kurang motivasi
A2.081	kurang semangat
A2.081	tidak memiliki tujuan
A2.081	pekerjaan menumpuk
A2.081	mengejar deadline
A2.082	kurangnya semangat kerja
A2.082	lingkungan kerja yang tidak kondusif
A2.082	kurangnya kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan
A2.082	merasa terbebani saat bekerja/tidak menikmati pekerjaan
A2.082	ada masalah pribadi
A2.083	gagal mencapai target
A2.083	lingkungan tidak kondusif
A2.083	tidak sesuai minat
A2.083	kurang motivasi
A2.083	tidak seimbang
A2.084	lingkungan kurang baik
A2.084	beban kerja
A2.084	gaji

A2.084	tunjangan
A2.084	pengalaman yang kurang
A2.085	masalah gaji
A2.085	tuntutan pekerjaan
A2.085	suasana hati
A2.085	rekan kerja
A2.085	tempat kerja
A2.086	jadwal padat
A2.086	Jarak kesekolah jauh
A2.086	metode pembelajaran tidak tersedia
A2.086	tidak d hargai
A2.086	menjaga anak sambil bekerja
A2.087	jadwal padat
A2.087	kegiatan yang berulang
A2.087	tidak ada motivasi
A2.087	gaji rendah
A2.087	jarak tempat kerja yang jauh
A2.088	aktivitas yang berulang
A2.088	lingkungan tidak kondusif
A2.088	beban kerja berlebih
A2.088	gaji tidak sesuai dengan waktu
A2.088	kurang istirahat
A2.089	beban kerja lebih
A2.089	gaji tidak sesuai dengan waktu
A2.089	tidak ada cuti
A2.089	kurang istirahat
A2.089	siswa sulit diatur
A2.090	tidak ada cuti
A2.090	tidak ada motivasi
A2.090	jadwal padat
A2.090	kurang istirahat
A2.090	gaji rendah
A2.091	Jadwal padat
A2.091	media pembelajaran tidak lengkap
A2.091	telah lama bekerja
A2.091	lingkungan tidak kondusif
A2.092	merasa pekerjaan sulit
A2.092	kurang libur
A2.092	kondisi keuangan



A2.092	jarak tempat bekerja
A2.092	kondisi tempat bekerja
A2.093	kurangnya tantangan pekerjaan
A2.093	pekerjaan kurang diminati
A2.093	staff tidak bersahabat
A2.093	keterbatasan alat peraga
A2.093	kondisi pimpinan
A2.094	banyaknya target pekerjaan
A2.094	susah beradaptasi
A2.094	sudah lama bekerja
A2.094	tekanan dari atasan
A2.094	tunjangan kurang
A2.095	membuat kesalahan dalam bekerja
A2.095	konflik dengan kerja
A2.095	tidak semangat kerja
A2.096	gaji kurang memadai
A2.096	jarak jauh
A2.096	ingin cuti
A2.096	ingin liburan
A2.096	ingin suasana baru
A2.097	rekan kerja tidak bisa bekerjasama
A2.097	gaji tidak sesuai
A2.097	tertekan
A2.097	jarak terlalu jauh
A2.097	sibuk
A2.098	terlalu sibuk
A2.098	gajinya tidak sesuai/rendah
A2.098	jarak rumah dengan sekolah sangat jauh
A2.098	berselisih dengan tekanan kerja
A2.098	butuh hiburan
A2.099	pimpinan yang tidak mau mendengar saran
A2.099	orang/rekan kerja yang selalu berpikiran negatif
A2.099	sulitnya menyamakan pendapat dengan rekan kerja
A2.099	pekerjaan yang terlalu sering diulang-ulang
A2.099	adanya rekan kerja yang selalu mengadu domba tentang pekerjaan
A2.100	beban kerja
A2.100	waktu yang lama
A2.100	kerja tidak variatif

A2.100	monoton
A2.100	faktor internal
A2.101	gaji
A2.101	jarak
A2.101	butuh cuti
A2.101	liburan
A2.101	sibuk
A2.102	butuh liburan
A2.102	cuti
A2.102	siswa berisik
A2.102	siswa sulit diatur
A2.102	jauh dari sekolah
A2.103	tidak ada motivasi
A2.103	gajinya tidak sesuai
A2.103	tempat kerja jauh
A2.103	tidk/jarang ada cuti
A2.103	kurang cocok dengan teman kerja
A2.104	lingkungan
A2.104	suasana
A2.104	gajinya kurang maksimal
A2.104	kurang bergaul dengan teman kerja
A2.104	sibuk
A2.105	gaji rendah
A2.105	sibuk
A2.105	terlalu monoton
A2.105	siswa sulit diatur
A2.105	siswa tidak mendengar
A2.106	pekerjaan tidak sesuai ekspektasi
A2.106	gaji rendah
A2.106	pekerjaan berulang-ulang
A2.106	suasana sekolah tidak nyaman
A2.106	banyak tuntutan tugas
A2.107	beban kerja lebih
A2.107	gaji tidak sesuai
A2.107	tidak ada cuti
A2.107	kurang istirahat
A2.107	siswa sulit diatur
A2.108	pimpinan tidak mendengar
A2.108	jarak sekolah jauh

A2.108	rekan kerja
A2.108	tidak adil diperlakukan
A2.108	gaji kecil
A2.109	target tidak tercapai
A2.109	gaji tidak memuaskan
A2.109	tidak semangat
A2.109	tidak sesuai passion
A2.109	jadwal padat
A2.110	lingkungan kerja yang tidak nyaman
A2.110	media pembelajaran tidak lengkap
A2.110	siswa ribut di kelas
A2.110	tidak sesuai minat
A2.110	gaji tidak memuaskan
A2.111	tidak ada cuti
A2.111	tidak mencapai target
A2.111	perencanaan yang gagal
A2.111	siswa malas
A2.111	sistem sekolah buruk
A2.112	beban kerja
A2.112	gaji tidak sesuai dengan waktu
A2.112	tidak ada waktu
A2.112	kurang istirahat
A2.112	siswa sulit diatur
A2.113	beban kerja berlebih
A2.113	tidak ada cuti
A2.113	gaji tidak sesuai
A2.113	kurang istirahat
A2.113	tidak ada motivasi
A2.114	tidak ada semangat bekerja
A2.114	tidak puas dengan pekerjaan
A2.114	jadwal padat
A2.114	kurang istirahat
A2.114	pimpinan menyebalkan
A2.115	rasa malas yang berlebih
A2.115	rasa bosan karena jam kerja sedikit
A2.115	kepala pusing karena jam kerja padat
A2.115	kurang istirahat
A2.115	tidak senang dengan pekerjaan
A2.116	tidak ikhlas

A2.117	gagal mencapai target
A2.117	kurang motivasi
A2.117	tak seimbang
A2.117	lingkungan kurang kondusif
A2.118	pekerjaan berulang
A2.118	pimpinan tidak mendengar saran
A2.118	rekan kerja tidak bisa diajak bekerja sama
A2.118	banyak pekerjaan
A2.119	lelah dalam bekerja
A2.119	gaji tidka cukup
A2.119	tidak adanya tantangan
A2.119	bosan
A2.119	banyak kerjaan
A2.120	pekerjaan monoton
A2.120	kurang liburan
A2.120	kurang bergaul dengan teman kerja
A2.120	tidak ada perkembangan karir
A2.120	kurang tantangan
A2.121	banyak berfikir
A2.121	banyak kerjaan
A2.121	banyak masalah
A2.121	banyak pengeluaran
A2.121	banyak waktu terbuang sia sia
A2.122	keterpaksaan
A2.122	tidak sesuai hobi
A2.122	tuntutan ekonomi
A2.122	tekanan dari bos
A2.122	pekerjaan terlalu berat
A2.123	jenuh menunggu gaji
A2.123	terjadi konflik di tempat kerja
A2.123	sakit sakitan
A2.123	adanya tekanan
A2.123	kurangnya gaji
A2.124	gaji kurang
A2.124	sakit
A2.124	bosan
A2.124	sibuk
A2.125	beban kerja yang berat, kurang penghasialn
A2.125	malas karena lingkungan kurang harmonis

A2.125	rutinitas kerja, kurang refresing/penghasilan
A2.125	jarang motivasi dari pimpinan
A2.125	kurang adanya penghargaan terhadap kinerja
A2.126	pimpinan tidak mengarahkan bawahan dengan baik
A2.126	rekan kerja tidak bersahabat
A2.126	gaji tidak sesuai
A2.126	tidak mencapai target
A2.126	kerjaan monoton
A2.127	lingkungan tidak kondusif
A2.127	gaji tidak sesuai dengan waktu kerja
A2.127	tidak ada cuti
A2.127	siswa sulit diatur
A2.127	beban kerja berlebih
A2.128	tidak ada keadilan
A2.128	kurang istirahat
A2.128	tidak ada cuti
A2.128	pimpinan banyak menuntut
A2.128	mengejar deadline
A2.129	pekerjaan tidak sesuai minat
A2.129	aktivitas yang berulang
A2.129	pekerjaan membosankan
A2.129	tidak ada motivasi
A2.129	suasana sekolah tidak menarik
A2.130	beban kerja berlebih
A2.130	tidak ada cuti
A2.130	kurang istirahat
A2.130	jadwal padat
A2.130	mengejar deadline
A2.131	kurang liburan
A2.131	suasana sekolah tidak kondusif
A2.131	pimpinan terlalu banyak aturan
A2.131	gaji rendah
A2.131	siswa sulit diatur
A2.132	lingkungan yang tidak nyaman
A2.132	muncul konflik
A2.132	bosan dan jenuh
A2.132	terjadi perubahan kebijakan
A2.132	ingin mencoba tantangan baru
A2.133	bosan dan jenuh

A2.133	lingkungan tidak memadai
A2.133	konflik
A2.133	pimpinan terlalu keras
A2.133	aturan yang berubah ubah
A2.134	gaji rendah
A2.134	tidak mendapatkan promosi jabatan
A2.134	rekan kerja tidak bisa diajak berkompromi
A2.134	sudah terlalu lama bekerja
A2.134	jarang tempat kerja yang jauh
A2.135	rekan kerja tidak bisa di ajak berkompromi
A2.135	pimpinan banyak menuntut
A2.135	pekerjaan membosankan
A2.135	beban kerja berlebih
A2.135	siswa malas
A2.136	siswa sulit diatur
A2.136	lingkungan tidak kondusif
A2.136	jarak tempat kerja jauh
A2.136	suasana sekolah tidak menarik
A2.136	tidak ada motivasi
A2.137	jarak tempat kerja dari rumah jauh
A2.137	siswa sulit diatur
A2.137	siswa malas
A2.137	sistem sekolah buruk
A2.137	gaji rendah
A2.138	kurang istirahat
A2.138	siswa malas
A2.138	tidak ada keadilan
A2.138	pekerjaan tidak sesuai minat
A2.138	waktu kerja yang sangat lama
A2.139	capek/letih
A2.139	lama
A2.139	ramai/ribut
A2.139	bosan
A2.139	susah kerjanya
A2.140	Rutinitas yang sama setiap hari
A2.140	jarak rumah dan tempat kerja yang jauh
A2.140	tidak bisa melakukan service yang baik dalam hal ini mengajar
A2.140	rekan kerja yang tidak supportive

A2.140	tempat kerja yang tidak nyaman
A2.141	tertekan
A2.141	tidak sesuai dengan bidang kerja yang diinginkan
A2.141	pekerjaan terlalu banyak
A2.141	kurang pengembangan karier
A2.141	kurang penyesuaian diri
A2.142	stress
A2.142	tidak mencintai pekerjaan
A2.142	tuntutan kerja/tekanan kerja
A2.142	suasana kerja/lingkungan kerja tidak nyaman
A2.142	minimnya pendapatan/penghasilan
A2.143	mengantuk
A2.143	pusing
A2.143	pekerjaan numpuk
A2.143	banyak beban pikiran
A2.143	gaji sedikit
A2.144	lingkungan kerja yang kurang kondusif
A2.144	membutuhkan refreking
A2.144	menginginkan mencoba pengalaman baru
A2.144	membutuhkan refreking dan hiburan
A2.144	timbulnya rasa malas
A2.145	Rutinitas yang sama setiap hari
A2.145	menginginkan/ingin mencoba pengalaman baru
A2.145	timbulnya rasa malas
A2.145	bertemu dengan orang yang sama setiap harinya
A2.145	membutuhkan refreking
A2.146	pola kerja monoton
A2.146	tidak ada pengembangan karier atau jabatan
A2.146	kurangnya minat kerja
A2.146	tidak mampu menyesuaikan diri
A2.146	lingkungan kerja yang kurang kondusif
A2.147	tidak ada teman yang diajak berkomunikasi (selalu sendiri)
A2.147	kurang tantangan
A2.147	kurangnya rasa menghargai antar karyawan maupun atasan (bos)
A2.147	faktor lingkungan kerja
A2.147	pola kerja yang begitu-gitu saja
A2.148	kurangnya pengembangan karier dan apresiasi dari atasan

A2.148	ubah lingkungan fisik anda
A2.148	tinjau kembali makna dari apa yang anda lakukan
A2.148	tetapkan tantangan 30 hari
A2.148	tingkatkan kecerdasan emosi (EQ)
A2.149	hal yang dilakukan bukanlah minat yang disukai
A2.149	biasanya yang dilakukan berulang-ulang
A2.149	tidak ada hal baru/menantang
A2.149	kurang sosialisasi bersama rekan kerja
A2.149	kurang refresing/stress banyak beban hidup
A2.150	selalu bertemu dengan orang yang sama
A2.150	pekerjaannya membosankan
A2.150	selalu mengerjakan hal yang sama
A2.150	pekerjaan terlalu sulit
A2.150	pekerjaan menumpuk
A2.151	setiap hari itu-itu terus yang dihadapi
A2.151	kurangnya tantangan yang diberikan atasan dalam meningkatkan perfoma
A2.151	merasa tidak berkembang
A2.151	karier yang tidak kunjung naik
A2.151	terjadinya perubahan kebijakan
A2.152	Rekan kerja tidak kondusif
A2.152	kurang istirahat
A2.152	tidak ada tantangan
A2.153	gaji rendah
A2.153	kurang istirahat
A2.153	tidak ikhlas bekerja
A2.153	tidak ada motivasi
A2.153	beban kerja berlebihan
A2.154	sistem sekolah buruk
A2.154	perencanaan gagal
A2.154	mengejar deadline
A2.154	tidak mendapatkan promosi jabatan
A2.154	lama bekerja
A2.155	sudah terlalu lama bekerja
A2.155	jadwal padat
A2.155	pimpinan tidak mendengar
A2.155	kurang istirahat
A2.155	tidak ada cuti
A2.156	lingkungan kerja yang tidak nyaman



A2.156	pekerjaan tidak menarik
A2.156	tidak sesuai keahlian
A2.156	benefit yang tidak sesuai
A2.157	aktivitas yang berulang
A2.157	tidak ada keadilan
A2.157	kurang istirahat
A2.157	gaji tidak seimbang
A2.157	jadwal padat
A2.158	tidak sesuai keahlian
A2.158	pekerjaan tidak menarik
A2.158	lingkungan kerja yang tidak nyaman
A2.158	tekanan pimpinan
A2.158	perselisihan
A2.159	pimpinan terlalu mengekang
A2.159	siswa tidak mau diatur
A2.159	rekan kerja suka berselisih
A2.159	gaji tidak mencukupi kehidupan
A2.159	merasa tidak dihargai
A2.160	tidak nyaman di lingkungan tempat bekerja
A2.160	jadwal padat
A2.160	gaji tidak memuaskan
A2.160	usaha tidak dihargai
A2.160	tidak diapresiasi setelah menyelesaikan pekerjaan
A2.161	jarak kesekolah jauh
A2.161	minimnya alat peraga praktek
A2.161	gaji tidak sesuai dengan beban kerja
A2.161	banyak perselisihan di tempat kerja
A2.161	tidak sesuai dengan keahlian
A2.162	pekerjaan tidak sesuai minat
A2.162	rekan kerja tidak bersahabat
A2.162	banyak pekerjaan di rumah dan disekolah
A2.162	tidak menikmati/tertekan
A2.162	gaji tidak cukup
A2.163	tidak ada kesempatan mengembangkan karier
A2.163	sudah lama bekerja
A2.163	tidak nyaman diantara orang-orang disekolah
A2.163	banyak tuntutan dari kepek
A2.163	gaji rendah
A2.164	karier tidak berkembang

A2.164	pekerjaan yang dilakukan itu-itu saja
A2.164	tidak akrab dengan guru lain
A2.164	pimpinan tidak komunikatif
A2.164	siswa tidak menghargai guru
A2.165	rutinitas yang terus berulang-ulang
A2.165	bahan ajar tidak lengkap
A2.165	lingkungan kerja tidak bersahabat
A2.165	banyak hal yang membuat jengkel
A2.165	susah terangkat jadi PNS

<b>ID RESPONDEN</b>	<b>A3. Urutkan faktor-faktor yang anda sebutkan pada nomor 2, mulai dari yang paling berat sampai dengan yang paling ringan</b>
A3.001	1. Keakraban guru yang kurang bersahabat
A3.001	2. Motivasi dalam mengajar yang kurang
A3.001	3. semangat kerja yang minim
A3.001	4. Kondisi lingkungan kerja kurang kondusif
A3.001	5. Model pelayanan yang tidak efektif
A3.002	1. banyaknya tuntutan kerja
A3.002	2. lingkungan kerja yang tidak menyenangkan
A3.002	3. Tidak menikmati pekerjaan
A3.003	1. Gaji tidak memuaskan
A3.003	2. Tugas menumpuk
A3.003	3. Tidak dihargai
A3.003	4. siswa ribut dikelas
A3.003	5. Lingkungan tidak nyaman
A3.004	1. Banyak tuntutan kerja yang harus diselesaikan
A3.004	2. kerjaan monoton
A3.004	3. gaji tidak mencukupi
A3.004	4. kurang piknik
A3.004	5. kurang semangat
A3.005	1. gaji
A3.005	2. Banyak tuntutan
A3.005	3. kurikulum berubah
A3.005	4. masalah pribadi
A3.005	5. rasa malas
A3.006	1. tidak sesuai harapan
A3.005	2. terlalu lama menunggu
A3.006	3. kurang liburan
A3.005	4. banyak tugas/pekerjaan
A3.006	5. Jarak kesekolah jauh
A3.007	1. banyak deadline
A3.007	2. gaji sedikit
A3.007	3. pekerjaan monoton
A3.007	4. kurang jalan-jalan
A3.007	5. siswa ribut
A3.008	1. banyak pekerjaan menumpuk
A3.008	2. gaji tidak memuaskan
A3.008	3. lingkungan tidak kondusif

A3.008	4. siswa sulit diatur
A3.008	5. rekan kerja tidak ramah
A3.009	1. pekerjaan menumpuk
A3.009	2. sekolah tidak memiliki media pembelajaran yang memadai
A3.009	3. suami tidak mendukung
A3.009	4. siswa sulit diatur
A3.009	5. menjaga anak sambil mengajar
A3.010	1. mengejar deadline
A3.010	2. gaji tidak memuaskan
A3.010	3. kepala sekolah tidak kooperatif
A3.010	4. lingkungan tidak nyaman
A3.010	5. rekan kerja tidak solid
A3.011	1. tekanan sosial
A3.011	2. sekolah tidak kondusif
A3.011	3. rekan kerja kurang baik
A3.011	4. Tidak sesai minat
A3.011	5. tekanan atasan
A3.012	1. pimpinan banyak mengatur
A3.012	2. tidak sesuai minat
A3.012	3. bosan
A3.012	4. siswa sulit diatur
A3.012	5. motivasi hidup
A3.013	1. tidak ikhlas bekerja
A3.013	2. gaji kurang
A3.013	3. otoriter atasan
A3.013	4. bosan
A3.013	5. kesibukan kerja
A3.014	1. gaji tidak cukup untuk kebutuhan
A3.014	2. ingin mencoba yang baru
A3.014	3. lingkungan sekolah
A3.014	4. kurang cuti
A3.014	5. pengawas lain kurang disiplin
A3.015	1. bosan
A3.015	2. masalah keluarga
A3.015	3. gaji kurang
A3.015	4. beban sosial
A3.016	1. kurangnya hal menarik
A3.016	2. masalah antar sesama tenaga pengajar

A3.016	3. kurang cocok dengan yang lain
A3.017	1. bosan
A3.017	2. beban kerja berlebih
A3.017	3. tidak ada motivasi
A3.017	4. deadline pekerjaan
A3.017	5. aktivitas yang berulang
A3.018	1. gaji tidak sesuai dengan pekerjaan
A3.018	2. lingkungan tidak kondusif
A3.018	3. suasana sekolah membosankan
A3.018	4. jadwal padat
A3.018	5. tidak ada cuti
A3.019	1. bosan
A3.019	2. gaji tidak memadai
A3.019	3. permasalahan antar sesama pekerja
A3.019	4. tidak sesuai dengan lingkungan kerjanya
A3.020	1. beratnya pekerjaan
A3.020	2. kondisi finansial
A3.020	3. gaji
A3.020	4. lama bekerja
A3.020	5. tempat bekerja
A3.021	1. beban kerja
A3.021	2. Target
A3.021	3. lelah
A3.021	4. lingkungan kerja yang tidak kondusif
A3.022	1. beban kerja berlebih
A3.022	2. masalah pribadi
A3.022	3. tidak berada dilingkungan yang menyenangkan
A3.022	4. capek
A3.022	5. diluar kemampuan
A3.023	1. tertekan
A3.023	2. lelah
A3.023	3. letih
A3.023	4. tidak bergairah dalam bekerja
A3.024	1. tertekan
A3.024	2. bosan
A3.024	3. capek
A3.024	4. kurang libur
A3.024	5. ingin mencari suasana kerja yang lain
A3.025	1. tekanan dari atasan/tugas mendadak

A3.025	2. waktu free time dengan keluarga kurang
A3.025	3. gaji yang tidak transparan
A3.025	4. kurang istirahat
A3.025	5. kurang libur
A3.026	1. kurang waktu bersama keluarga
A3.026	2. kurang istirahat
A3.026	3. kurang libur
A3.026	4. tertekan
A3.026	5. jadwal terlalu padat
A3.027	1. lingkungan kerja yang tidak kondusif
A3.027	2. gaji yang rendah
A3.027	3. tidak sesuai dengan keahlian
A3.027	4. pekerjaan yang tidak bervariasi
A3.027	5. jauh dari orang terkasih
A3.028	1. tekanan pekerjaan
A3.028	2. capek dengan keadaan
A3.028	3. merasa tidak nyaman
A3.028	4. rutinitas yang itu itu saja
A3.028	5. mau tantangan baru
A3.029	1. sakit
A3.029	2. tidak semangat
A3.029	3. letih
A3.029	4. bosan
A3.029	5. loyo
A3.030	1. banyaknya pekerjaan tidak sesuai dengan pendapatan
A3.030	2. terlalu banyak peraturan
A3.030	3. merasa tidak nyaman
A3.030	4. rutinitas yang itu itu terus
A3.030	5. butuh liburan/rekreasi
A3.031	1. tidak ada peningkatan
A3.031	2. bosan
A3.032	1. target tidak tercapai
A3.032	2. banyak deadline
A3.032	3. kurang istirahat
A3.032	4. tidak sesuai passion
A3.032	5. siswa ribut
A3.033	1. biar benar tetap disalahkan
A3.033	2. hasil kerjanya tidak dihargai
A3.033	3. pimpinaannya terlalu banyak maunya

A3.033	4. gajinya tidak naik-naik
A3.033	5. aturan terlalu banyak
A3.034	1. gaji sedikit
A3.034	2. pimpinan kurang kompromi
A3.035	1. lambat gerak
A3.035	2. kurang motivasi
A3.035	3. banyak masalah
A3.035	4. bosan
A3.035	5. melakukan pekerjaan yang itu itu saja
A3.036	1. manajemen kerja yang kaku
A3.036	2. terjadi pengelompokan dalam kerja
A3.036	3. suasana yang monoton
A3.036	4. beban kerja yang berat
A3.036	5. membosankan
A3.037	1. banyak pekerjaan
A3.037	2. jam full
A3.037	3. kelelahan
A3.037	4. kurang istirahat
A3.037	5. kurang cuti
A3.038	1. ada hiburan
A3.038	2. suram
A3.038	3. bosan
A3.038	4. sakit
A3.038	5. tidak enak badan sekaligus galau
A3.039	1. tertekan
A3.039	2. kurang rehat
A3.039	3. lingkungan tidak mendukung
A3.039	4. terlalu lama pada pekerjaan yang sama
A3.039	5. tidak ikhlas bekerja
A3.040	1. capek
A3.040	2. kurang fit
A3.040	3. bosan
A3.040	4. ingin mencari suasana baru
A3.040	5. butuh liburan
A3.041	1. banyak tugas dari dosen
A3.041	2. kurang liburan
A3.041	3. rute perjalanan hanya itu-itu saja
A3.041	4. banyak masalah keluarga
A3.041	5. sakit

A3.042	1. jarak terlalu jauh sehingga harus lebih awal bangun
A3.042	2. orang tua yang memberikan pendidikan anak-anak semua ke guru
A3.042	3. Gaji yang pas-pasan
A3.043	1. pimpinan kurang kooperatif
A3.043	2. rekan kerja yang kurang komunikatif
A3.043	3. ritme kerja monoton
A3.043	4. bukan pasiionnya
A3.043	5. pekerjaan terlanjur menumpuk akibat ditunda
A3.044	1. tidak sesuai kondisi lingkungan
A3.044	2. tidak ada motivasi
A3.044	3. aktivitas yang berulang-ulang
A3.044	4. pekerjaan bertumpuk
A3.044	5. lembur
A3.045	1. anak-anak ribut dalam kelas
A3.045	2. tiba-tiba disuruh ikut pertemuan
A3.045	3. kurang tidur
A3.045	4. habis materi pelajaran
A3.046	1. Tugas menumpuk
A3.046	2. gaji yang tidak sesuai dengan tugas
A3.046	3. kurang nyaman di tempat kerja
A3.046	4. kurang istirahat
A3.046	5. kurang sehat
A3.047	1. tidak ikhlas bekerja
A3.047	2. jarak sekolah jauh
A3.047	3. pimpinan tidak kooperatif
A3.047	4. gaji sedikit
A3.048	1. jarak rumah yang jauh dari tempat kerja
A3.048	2. tempat kerja tidak nyaman
A3.048	3. teman kerja kurang rukun
A3.049	1. siswa kurang disiplin
A3.049	2. fasilitas kurang memadai
A3.050	1. siswanya kurang disiplin
A3.050	2. Pembelajarannya kurang menarik
A3.050	3. siswanya tidak merespon pembelajaran
A3.050	4. fasilitas mengajar tidak memadai
A3.050	5. ruangan tidak memadai
A3.051	1. waktu kerja yang monoton
A3.051	2. pekerjaan yang dilakukan membosankan



A3.051	3. kelelahan dalam bekerja
A3.051	4. kurang motivasi kerja
A3.051	5. kurang waktu cuti
A3.052	1. masalah pribadi
A3.052	2. kelelahan
A3.052	3. gaji
A3.052	4. tekanan sosial
A3.053	1. tidak ada keadilan
A3.053	2. terlalu banyak tuntutan
A3.053	3. gaji yang tidak sesuai pekerjaan
A3.053	4. lingkungan yang tidak mendukung
A3.053	5. pola kerja yang dilakukan terus menerus (berulang-ulang)
A3.054	1. lingkungan pekerjaan yang tidak menyenangkan
A3.054	2. gaji yang tidak sesuai dengan banyak tuntutan
A3.054	3. lembur
A3.054	4. tidak ada variasi/kurang motivasi
A3.054	5. aktivitas yang berulang dan rutin
A3.055	1. disiplin ilmu biasanya tidak sesuai
A3.055	2. motivasi kerja kurang
A3.055	3. kurang disiplin
A3.055	4. terjadinya pro dan kontra pada instansi
A3.056	1. jenuh menunggu gaji
A3.056	2. terlalu banyak tekanan
A3.056	3. tidak sesuai dengan moral
A3.056	4. faktor banyak hal-hal yang mengakibatkan tekanan
A3.056	5. terlalu lelah mengajar
A3.057	1. gaji yng kurang bagus
A3.057	2. terlalu banyak tekanan
A3.057	3. tidak sesuai dengan minat
A3.057	4. terlalu banyak hal-hal negatif
A3.057	5. lingkungan yang tidak memuskan
A3.058	1. mengerjakan deadline pekerjaan
A3.058	2. atasan yang menekan bawahan
A3.058	3. pekerjaan menumpuk
A3.058	4. rekan kerja yang tidak berahabat
A3.058	5. suasana kerja yang tegang
A3.059	1. beban kerja
A3.059	2. kurang harmonisnya antar pekerja

A3.059	3. tidak ada inovasi baru
A3.059	4. butuh motivasi diri
A3.059	5. kurang semangat
A3.060	1. tidak sesuai dengan bidangnya
A3.060	2. pekerjaan terlalu banyak
A3.060	3. kurang pengembangan karier
A3.060	4. kurang percaya diri
A3.060	5. tertekan
A3.061	1. tekanan atasan
A3.061	2. kesejahteraan
A3.061	3. sakit-sakitan
A3.061	4. capek
A3.061	5. bosan
A3.062	1. banyak tekanan
A3.062	2. gaji rendah
A3.062	3. tempat kerja tidak menarik
A3.063	1. tekanan
A3.063	2. bosan
A3.063	3. gaji rendah
A3.063	4. tempat kerja tidak menarik
A3.063	5. capek
A3.064	1. perencanaan yang gagal
A3.064	2. banyak kritikan yang menjatuhkan
A3.064	3. sistem yang tidak sesuai
A3.064	4. pekerjaan terlalu banyak
A3.064	5. tidak mau diajak bekerjasama
A3.065	1. pekerjaan menumpuk
A3.065	2. tidak mencapai target
A3.065	3. tidak di hargai usahanya
A3.065	4. partner tidak bisa diajak kerjasama
A3.065	5. lingkungan tidak kondusif
A3.066	1. jadwal yang terlalu padat
A3.066	2. pekerjaan menumpuk
A3.066	3. pekerjaan yang monoton
A3.066	4. kurangnya kesempatan untuk promosi jabatan
A3.066	5. lingkungan kerja yang kurang baik
A3.067	1. pekerjaan rumit
A3.067	2. banyaknya pekerjaan yang menumpuk
A3.067	3. kurang waktu untuk bekerja

A3.067	4. kurang istirahat
A3.067	5. jalan-jalan
A3.068	1. tidak mendukung
A3.068	2. siswa ribut di dalam kelas
A3.068	3. pekerjaan berulang
A3.068	4. siswa susah diatur
A3.068	5. media pembelajaran tidak memadai
A3.069	1. sudah terlalu lama bekerja di tempat tersebut
A3.069	2. upah/gaji yang tidak sesuai dengan kerjaan
A3.069	3. waktu kerja yang melebihi waktu yang ditentukan
A3.069	4. rekan kerja yang tidak bisa bekerjasama
A3.069	5. suasana/tempat kerja yang monoton
A3.070	1. gaji sedikit
A3.070	2. lingkungan tidak mendukung
A3.070	3. banyak kerjaan
A3.070	4. kerjaan monoton
A3.070	5. kepala sekolah tidak kooperatif
A3.071	1. gagal mencapai target
A3.071	2. mengejar deadline
A3.071	3. siswa tidak mendengar
A3.071	4. rekan kerja tidak bersahabat
A3.071	5. pimpinan banyak menuntut
A3.072	1. tidak sesuai minat/keinginan
A3.072	2. gagal mencapai target
A3.072	3. kurang motivasi
A3.072	4. tidak seimbang pekerjaan dengan penghasilan
A3.072	5. lingkungan tidak nyaman
A3.073	1. pekerjaan menumpuk
A3.073	2. mengejar deadline
A3.073	3. anak tidak mau diatur/mendengar
A3.074	1. pekerjaan ganda
A3.074	2. lokasi yang jauh
A3.074	3. rutinitas berulang
A3.074	4. waktu yang terkuras
A3.075	1. rutinitas itu-itu saja
A3.075	2. waktu banyak terkuras karena pekerjaan
A3.075	3. pekerjaan ganda
A3.075	4. lokasi jauh
A3.075	5. siswa malas

A3.076	1. target tidak tercapai
A3.076	2. pekerjaan tidak sesuai passionnya
A3.076	3. banyak pekerjaan selain mengajar
A3.076	4. tidak ikhls bekerja
A3.076	5. lingkungan kerja tidak menarik
A3.077	1. malas
A3.077	2. Tidak menyukai pekerjaannya
A3.077	3. tidak sabar
A3.077	4. menganggap pekerjaannya hanya sebatas kewajiban
A3.077	5. terlalu banyak urusan diluar pekerjaan pokoknya
A3.078	1. pekerjaan terlalu banyak (menumpuk)
A3.078	2. pekerjaan yang menyita waktu istirahat
A3.078	3. pekerjaan yang rumit
A3.078	4. pekerjaan yang rutin dan tidak ada perubahan
A3.078	5. pekerjaan yang tidak ada imbalan jasanya
A3.079	1. tidak ada buku
A3.079	2. capek tidak di gaji
A3.079	3. waktu yang terkuras
A3.079	4. lokasi yang jauh
A3.079	5. tidak ada amistrasi
A3.080	1. gaji tidak memuaskan
A3.080	2. tekanan dari atasan
A3.080	3. jarak tempat kerja yang jauh dari rumah
A3.081	1. kurang semangat
A3.081	2. mengejar deadline
A3.081	3. kurang sehat
A3.081	4. kurang motivasi
A3.081	5. pekerjaan menumpuk
A3.082	1. merasa terbebani saat bekerja/tidak menikmati pekerjaan
A3.082	2. lingkungan kerja yang tidak kondusif
A3.082	3. kurangnya kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan
A3.082	4. kurangnya semangat kerja
A3.082	5. ada masalah pribadi
A3.083	1. tidak sesuai minat
A3.083	2. kurang motivasii
A3.083	3. lingkungan tidak kondusif
A3.083	4. tidak seimbang
A3.083	5. gagal mencapai target

A3.084	1. gaji
A3.084	2. tunjangan
A3.084	3. lingkungan kurang baik
A3.084	4. beban kerja
A3.084	5. pengalaman yang kurang
A3.085	1. suasana hati
A3.085	2. masalah gaji
A3.085	3. tuntutan pekerjaan
A3.085	4. rekan kerja
A3.085	5. tempat kerja
A3.086	1. jadwal padat
A3.086	2. metode pembelajaran tidak tersedia
A3.086	3. Jarak kesekolah jauh
A3.086	4. tidak d hargai
A3.086	5. menjaga anak sambil bekerja
A3.087	1. gaji rendah
A3.087	2. jarak tempat kerja yang jauh
A3.087	3. kegiatan yang berulang
A3.087	4. jadwal padat
A3.087	5. tidak ada motivasi
A3.088	1. beban kerja berlebih
A3.088	2. gaji tidak sesuai dengan waktu
A3.088	3. kurang istirahat
A3.088	4. aktivitas yang berulang
A3.088	5. lingkungan tidak kondusif
A3.089	1. siswa sulit diatur
A3.089	2. gaji tidak sesuai dengan waktu
A3.089	3. beban kerja lebih
A3.089	4. kurang istirahat
A3.089	5. tidak ada cuti
A3.090	1. kurang istirahat
A3.090	2. gaji rendah
A3.090	3. jadwal padat
A3.090	4. tidak ada cuti
A3.090	5. tidak ada motivasi
A3.091	1. telah lama bekerja
A3.091	2. Jadwal padat
A3.091	3. media pembelajaran tidak lengkap
A3.091	4. lingkungan tidak kondusif

A3.092	1. merasa pekerjaan sulit
A3.092	2. kurang libur
A3.092	3. kondisi keuangan
A3.092	4. jarak tempat bekerja
A3.092	5. kondisi tempat bekerja
A3.093	1. kondisi pimpinan
A3.093	2. kurangnya tantangan pekerjaan
A3.093	3. pekerjaan kurang diminati
A3.093	4. staff tidak bersahabat
A3.093	5. keterbatasan alat peraga
A3.094	1. banyaknya target pekerjaan
A3.094	2. susah beradaptasi
A3.094	3. sudah lama bekerja
A3.094	4. tekanan dari atasan
A3.094	5. tunjangan kurang
A3.095	1. membuat kesalahan dalam bekerja
A3.095	2. konflik dengan kerja
A3.095	3. tidak semangat kerja
A3.096	1. ingin suasana baru
A3.096	2. ingin cuti
A3.096	3. ingin liburan
A3.096	4. gaji kurang memadai
A3.096	5. jarak jauh
A3.097	1. gaji tidak sesuai
A3.097	2. tertekan
A3.097	3. rekan kerja tidak bisa bekerjasama
A3.097	4. sibuk
A3.097	5. jarak terlalu jauh
A3.098	1. gajinya tidak sesuai/rendah
A3.098	2. berselisih dengan tekanan kerja
A3.098	3. jarak rumah dengan sekolah sangat jauh
A3.098	4. terlalu sibuk
A3.098	5. butuh hiburan
A3.099	1. pimpinan yang tidak mau mendengar saran
A3.099	2. sulitnya menyamakan pendapat dengan rekan kerja
A3.099	3. adanya rekan kerja yang selalu mengadu domba tentang pekerjaan
A3.099	4. orang/rekan kerja yang selalu berpikiran negatif
A3.099	5. pekerjaan yang terlalu sering diulang-ulang

A3.100	1. beban kerja
A3.100	2. waktu yang lama
A3.100	3. kerja tidak variatif
A3.100	4. monoton
A3.100	5. faktor internal
A3.101	1. gaji
A3.101	2. sibuk
A3.101	3. butuh cuti
A3.101	4. liburan
A3.101	5. jarak
A3.102	1. siswa berisik
A3.102	2. siswa sulit diatur
A3.102	3. butuh liburan
A3.102	4. cuti
A3.102	5. jauh dari sekolah
A3.103	1. kurang cocok dengan teman kerja
A3.103	2. tempat kerja jauh
A3.103	3. gajinya tidak sesuai
A3.103	4. tidak ada motivasi
A3.103	5. tidak/jarang ada cuti
A3.104	1. gajinya kurang maksimal
A3.104	2. lingkungan
A3.104	3. kurang bergaul dengan teman kerja
A3.104	4. suasana
A3.104	5. sibuk
A3.105	1. siswa tidak mendengar
A3.105	2. siswa sulit diatur
A3.105	3. gaji rendah
A3.105	4. terlalu monoton
A3.105	5. sibuk
A3.106	1. gaji rendah
A3.106	2. pekerjaan tidak sesuai ekspektasi
A3.106	3. pekerjaan berulang-ulang
A3.106	4. banyak tuntutan tugas
A3.106	5. suasana sekolah tidak nyaman
A3.107	1. siswa sulit diatur
A3.107	2. gaji tidak sesuai
A3.107	3. beban kerja lebih
A3.107	4. kurang istirahat

A3.107	5. tidak ada cuti
A3.108	1. gaji kecil
A3.108	2. pimpinan tidak mendengar
A3.108	3. rekan kerja
A3.108	4. jarak sekolah jauh
A3.108	5. tidak adil diperlakukan
A3.109	1. target tidak tercapai
A3.109	2. gaji tidak memuaskan
A3.109	3. tidak semangat
A3.109	4. tidak sesuai passion
A3.109	5. jadwal padat
A3.110	1. tidak sesuai minat
A3.110	2. lingkungan kerja yang tidak nyaman
A3.110	3. siswa ribut di kelas
A3.110	4. media pembelajaran tidak lengkap
A3.110	5. gaji tidak memuaskan
A3.111	1. tidak mencapai target
A3.111	2. tidak ada cuti
A3.111	3. sistem sekolah buruk
A3.111	4. perencanaan gagal
A3.111	5. siswa malas
A3.112	1. siswa sulit diatur
A3.112	2. gaji tidak sesuai waktu
A3.112	3. beban kerja lebih
A3.112	4. kurang istirahat
A3.112	5. tidak ada cuti
A3.113	1. gaji tidak sesuai waktu
A3.113	2. beban kerja berlebih
A3.113	3. tidak ada cuti
A3.113	4. kurang istirahat
A3.113	5. tidak ada motivasi
A3.114	1. tidak puas dengan pekerjaan
A3.114	2. jadwal padat
A3.114	3. kurang istirahat
A3.114	4. tidak ada semangat bekerja
A3.114	5. pimpinan menyebalkan
A3.115	1. kurang istirahat
A3.115	2. tidak senang dengan pekerjaan
A3.115	3. rasa malas yang berlebih



A3.115	4. rasa bosan karena jam kerja sedikit
A3.115	5. kepala pusing akibat jam kerja padat
A3.116	1. tidak ikhlas
A3.117	1. lingkungan kurang kondusif
A3.117	2. gagal mencapai target
A3.117	3. tak seimbang
A3.117	4. kurang motivasi
A3.118	1. banyak pekerjaan
A3.118	2. pekerjaan berulang
A3.118	3. rekan kerja tidak bisa diajak bekerja sama
A3.118	4. pimpinan tidak mendengar saran
A3.119	1. banyak pekerjaan
A3.119	2. lelah dalam bekerja
A3.119	3. bosan
A3.119	4. gaji tidak cukup
A3.119	5. tidak adanya kerjaan
A3.120	1. pekerjaan monoton
A3.120	2. tidak ada pekerjaan karir
A3.120	3. kurang bergaul
A3.120	4. kurang liburan
A3.120	5. kurang tantangan
A3.121	1. banyak waktu terbuang sia sia
A3.121	2. banyak masalah
A3.121	3. banyak kerjaan
A3.121	4. banyak berfikir
A3.121	5. banyak pengeluaran
A3.122	1. pekerjaan terlalu berat
A3.122	2. tekanan dari bos
A3.122	3. tuntutan ekonomi
A3.122	4. keterpaksaan
A3.122	5. tidak sesuai hobi
A3.123	1. terjadi konflik di tempat kerja
A3.123	2. adanya tekanan
A3.123	3. sakit sakitan
A3.123	4. jenuh
A3.123	5. kurangnya gaji
A3.124	1. kurang siswa
A3.124	2. fisik kena penyakit
A3.124	3. kurang silaturahmi

A3.125	1. beban kerja berat, kurang penghasilan
A3.125	2. lingkungan tidak harmonis
A3.125	3. kurang motivasi dan penghargaan kinerja
A3.125	4. kurang inovasi
A3.125	5. rutinitas kerja
A3.126	1. gaji tidak sesuai
A3.126	2. rekan kerja tidak bersahabat
A3.126	3. pekerjaan monoton
A3.126	4. tidak mencapai target
A3.126	5. pimpinan tidak mengarahkan bawahan dengan baik
A3.127	1. gaji tidak sesuai dengan waktu kerja
A3.127	2. tidak ada cuti
A3.127	3. beban kerja berlebih
A3.127	4. siswa sulit diatur
A3.127	5. lingkungan tidak kondusif
A3.128	1. tidak ada keadilan
A3.128	2. pimpinan banyak menuntut
A3.128	3. mengejar deadline
A3.128	4. tidak ada cuti
A3.128	5. kurang istirahat
A3.129	1. pekerjaan tidak sesuai minat
A3.129	2. tidak ada motivasi
A3.129	3. aktivitas yang berulang
A3.129	4. tidak ada motivasi
A3.129	5. suasana sekolah tidak menarik
A3.130	1. beban kerja berlebihan
A3.130	2. mengejar deadline
A3.130	3. jadwal padat
A3.130	4. kurang istirahat
A3.130	5. tidak ada cuti
A3.131	1. gaji rendah
A3.131	2. siswa sulit diatur
A3.131	3. pimpinan terlalu banyak aturan
A3.131	4. kurang liburan
A3.131	5. suasana sekolah tidak kondusif
A3.132	1. muncul konflik
A3.132	2. lingkungan yang tidak nyaman
A3.132	3. terjadi perubahan kebijakan
A3.132	4. bosan dan jenuh

A3.132	5. ingin mencoba tantangan baru
A3.133	1. bosan dan jenuh
A3.133	2. lingkungan yang tidak memadai
A3.133	3. aturan yang berubah ubah
A3.133	4. kurang peduli
A3.133	5. marah
A3.134	1. gaji rendah
A3.134	2. rekan kerja tidak dapat diajak kompromi
A3.134	3. jarak tempat kerja yang jauh
A3.134	4. tidak mendapat promosi jabatan
A3.134	5. sudah terlalu lama bekerja
A3.135	1. beban kerja berlebih
A3.135	2. siswa malas
A3.135	3. pekerjaan membosankan
A3.135	4. pimpinan banyak menuntut
A3.135	5. rekan kerja tidak bisa di ajak berkompromi
A3.136	1. siswa sulit diatur
A3.136	2. jarak tempat kerja yang jauh
A3.136	3. suasana sekolah tidak menarik
A3.136	4. lingkungan tidak kondusif
A3.136	5. tidak ada motivasi
A3.137	1. gaji rendah
A3.137	2. jarak tempat kerja dari rumah jauh
A3.137	3. siswa sulit diatur
A3.137	4. sistem sekolah buruk
A3.137	5. kurang istirahat
A3.138	1. siswa malas
A3.138	2. waktu kerja yang sangat lama
A3.138	3. tidak ada keadilan
A3.138	4. pekerjaan tidak sesuai minat
A3.139	1. susah pekerjaannya
A3.139	2. bosan
A3.139	3. ramai
A3.139	4. lama
A3.139	5. lelah
A3.140	1. tidak bisa melakukan service yang baik dalam hal ini mengajar
A3.140	2. Rutinitas yang sama setiap hari
A3.140	3. rekan kerja yang tidak supportive

A3.140	4. jarak rumah dan tempat kerja yang jauh
A3.140	5. tempat kerja yang tidak nyaman
A3.141	1. tidak sesuai dengan bidang kerja yang diinginkan
A3.141	2. pekerjaan terlalu banyak
A3.141	3. kurang pengembangan karier
A3.141	4. kurang penyesuaian diri
A3.141	5. tertekan
A3.142	1. stress
A3.142	2. tuntutan kerja/tekanan kerja
A3.142	3. minimnya pendapatan/penghasilan
A3.142	4. suasana kerja/lingkungan kerja tidak nyaman
A3.142	5. tidak mencintai pekerjaan
A3.143	1. pekerjaan numpuk
A3.143	2. pusing
A3.143	3. banyak beban pikiran
A3.143	4. capek
A3.143	5. bosan
A3.144	1. lingkungan kerja yang kurang kondusif
A3.144	2. membutuhkan refreking
A3.144	3. menginginkan mencoba pengalaman baru
A3.144	4. membutuhkan refreking dan hiburan
A3.144	5. timbulnya rasa malas
A3.145	1. Rutinitas yang sama setiap hari
A3.145	2. bertemu dengan orang yang sama setiap harinya
A3.145	3. timbulnya rasa malas
A3.145	4. menginginkan/ingin mencoba pengalaman baru
A3.145	5. membutuhkan refreking
A3.146	1. lingkungan kerja yang kurang kondusif
A3.146	2. pola kerja monoton
A3.146	3. tidak ada pengembangan karier atau jabatan
A3.146	4. tidak mampu menyesuaikan diri
A3.146	5. kurangnya minat kerja
A3.147	1. faktor lingkungan kerja
A3.147	2. pola kerja yang begitu-gitu saja
A3.147	3. kurangnya rasa menghargai antar karyawan maupun atasan (bos)
A3.147	4. kurang tantangan
A3.147	5. tidak ada teman yang diajak berkomunikasi (selalu sendiri)

A3.148	1. lingkungan
A3.148	2. polakerja yang begitu- begitu saja (monoton)
A3.148	3. kurangnya rasa menghargai
A3.149	1. hal yang dilakukan bukanlah minat yang disukai
A3.149	2. kurang refresing/stress banyak beban hidup
A3.149	3. kurang sosialisasi bersama rekan kerja
A3.149	4. tidak ada hal baru/menantang
A3.149	5. biasanya yang dilakukan berulang-ulang
A3.150	1. pekerjaan terlalu sulit
A3.150	2. pekerjaan menumpuk
A3.150	3. pekerjaannya membosankan
A3.150	4. selalu mengerjakan hal yang sama
A3.150	5. selalu bertemu dengan orang yang sama
A3.151	1. merasa tidak berkembang
A3.151	2. setiap hari itu-itu terus yang dihadapi
A3.151	3. kurangnya tantangan yang diberikan atasan dalam meningkatkan perfoma
A3.151	4. terjadinya perubahan kebijakan
A3.151	5. karier yang tidak kunjung naik
A3.152	1. Rekan kerja tidak kondusif
A3.152	2. kurang istirahat
A3.152	3. tidak ada tantangan
A3.153	1. gaji rendah
A3.153	2. kurang istirahat
A3.153	3. tidak ikhlas bekerja
A3.153	4. tidak ada motivasi
A3.153	5. beban kerja berlebihan
A3.154	1. lama bekerja
A3.154	2. perencanaan gagal
A3.154	3. sistem sekolah buruk
A3.154	4. mengejar deadline
A3.154	5. tidak mendapatkan promosi jabatan
A3.155	1. sudah terlalu lama bekerja
A3.155	2. jadwal padat
A3.155	3. pimpinan tidak mendengar
A3.155	4. kurang istirahat
A3.155	5. tidak ada cuti
A3.156	1. lingkungan kerja yang tidak nyaman
A3.156	2. pekerjaan tidak menarik

A3.156	3. tidak sesuai keahlian
A3.156	4. benefit yang tidak sesuai
A3.157	1. gaji tidak seimbang
A3.157	2. aktivitas yang berulang
A3.157	3. tidak ada keadilan
A3.157	4. kurang istirahat
A3.157	5. jadwal padat
A3.158	1. tidak sesuai keahlian
A3.158	2. pekerjaan tidak menarik
A3.158	3. lingkungan kerja yang tidak nyaman
A3.158	4. tekanan pimpinan
A3.158	5. perselisihan
A3.159	1. gaji tidak mencukupi kehidupan
A3.159	2. pimpinan terlalu mengekang
A3.159	3. siswa tidak mau diatur
A3.159	4. merasa tidak dihargai
A3.159	5. rekan kerja suka berselisih
A3.160	1. usaha tidak dihargai
A3.160	2. tidak diapresiasi setelah menyelesaikan pekerjaan
A3.160	3. tidak nyaman di lingkungan tempat bekerja
A3.160	4. jadwal padat
A3.160	5. gaji tidak memuaskan
A3.161	1. tidak sesuai dengan keahlian
A3.161	2. gaji tidak sesuai dengan beban kerja
A3.161	3. jarak kesekolah jauh
A3.161	4. minimnya alat peraga praktek
A3.161	5. banyak perselisihan di tempat kerja
A3.162	1. pekerjaan tidak sesuai minat
A3.162	2. rekan kerja tidak bersahabat
A3.162	3. banyak pekerjaan di rumah dan disekolah
A3.162	4. tidak menikmati/tertekan
A3.162	5. gaji tidak cukup
A3.163	1. tidak ada kesempatan mengembangkan karier
A3.163	2. sudah lama bekerja
A3.163	3. tidak nyaman diantara orang-orang disekolah
A3.163	4. banyak tuntutan dari kepek
A3.163	5. gaji rendah
A3.164	1. siswa tidak menghargai guru
A3.164	2. karier tidak berkembang

A3.164	3. pekerjaan yang dilakukan itu-itu saja
A3.164	4. tidak akrab dengan guru lain
A3.164	5. pimpinan tidak komunikatif
A3.165	1. susah terangkat jadi PNS
A3.165	2. rutinitas yang terus berulang-ulang
A3.165	3. lingkungan kerja tidak bersahabat
A3.165	4. banyak hal yang membuat jengkel
A3.165	5. bahan ajar tidak lengkap

ID RESPONDEN	A4. Apakah anda mengalami kejenuhan kerja? Kemukakan alasan anda
A4.001	Kadang Namun saya berusaha melakukan manajemen waktu dalam bekerja sehingga mempermudah saya mengurangi tingkat kejenuhan kerja dan emosional saya yang dapat mempengaruhi psikologis saya dalam bekerja ssecara optimis
A4.002	Tidak Saya mencintai profesi saya meskipun tuntutan kerja sedikit tinggi karena didukung pula lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif
A4.003	Kadang-kadang Kadang saya merasa saya telah melakukan tugas dengan baik tapi tidak dihargai. Gaji juga sedikit tidak cukup untuk mencukupi kehidupan sehari-hari
A4.004	Iya Tidak ada variasi kerjaan sehingga guru jadi tidak semangat
A4. 005	Kadang-kadang
A4.006	Kadang-kadang Saya sudah bekerja selama 14 tahun tapi pekerjaan begitu-gitu saja tidak ada perubahan
A4.007	Kadang-kadang Saya kadang-kadang jenuh jika banyak deadline yang harus diselesaikan sehingga berdampak mood jadi berantakan dan hari-hari rasanya tidak enak
A4.008	Iya Beban mengajar semakin berat sehingga guru harus banyak belajar untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan tugas
A4.009	Iya Mengerjakan tugas berulang setiap hari, membawa anak sambil mengajar membuat saya semakin stress juga jika siswa sulit di atur
A4.010	Iya Sesuai faktor yang saya sebutkan di atas
A4.011	Iya Saya mengalami kejenuhan kerja karena memang kurang mampu dalam bidang mengajar dan kurang mampu bersosialisasi
A4.012	Kadang-kadang



	Jarak dan keadaan orang tua untuk dijaga dirumah karena telah lanjut usia
A4.013	Kadang-kadang Alasannya adalah lingkungan sekolah yang begitu-begitu saja tanpa ada perubahan yang signifikan terhadap gaji, jam kerja dll
A4.014	Iya Karena saya memiliki keluarga yang perlu dihidupi tetpi gaji tidak mencukupi dan kurang waktu bersama keluarga
A4.015	Iya kadang-kadang Saya terkadang berharap ada libur dimana saya mampu untuk mengatur mood untuk kembali mengajar
A4.016	Tidak Karena saya mencoba untuk mempertahankan pekerjaan pada tahun pertama
A4.017	Ya Karena sudah terlalu lama bekerja dan tidak mendapatkan peluang lebih untuk mendapatkan tunjangan di usia lanjut
A4.018	Iya Karena beberapa alasan yang telah kemukakan diatas, bahwa gaji yang tidak sesuai dengan jam kerja yang padat ditambah dengan beban social
A4.019	Iya Karena saya sebagai pegawai kontrak telah lama bekerja dan tidak memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih mumpuni untuk menunjang masa tua
A4.020	Terkadang Saya merasa perlu untuk menemukan pekerjaan yang lebih menjanjikan
A4.021	Terkadang Rasa jenuh kadang muncul dan menurut saya itu adalah sesuatu yang wajar terjadi tetapi biasanya setelah liburan singkat semangat untuk bekerja kembali
A4.022	Sekarang tidak Tidak mengalami di poin 2 kecuali yang bagian (2,4)
A4.023	Tidak Karena saya merasa enjoy dengan pekerjaan saya
A4.024	Kadang-kadang Waktu yang terlalu lama (butuh istirahat)
A4.025	Kadang-kadang

	Alasan di no 3 (gaji yang tidak transparan) no urut 1 (tekanan dari atasan/tugas mendadak), 2 (waktu free time dengan keluarga kurang) dan 3
A4.026	Kadang-kadang Alasan pada nomor 1 (jadwal terlalu padat dan tertekan)
A4.027	Tidak Suasana lingkungan kerja yang bersahabat dan manusiawi
A4.028	Terkadang Ketika mau rutinitas lain atau selingan pekerjaan Jika lagi lihat anak-anak jadi tahu sesuatu karena kita membuat saya senang, berpikir guru merupakan profesi untuk mencari lading amal untuk mengajarkan kebaikan
A4.029	Iya kadang-kadang Karena saya menghadapi rutinitas yang sama
A4.030	Kadang-kadang Pada saat terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu yang sama disertai adanya tekanan Namun pada saat melihat anak-anak merasa senang karena bisa mengetahui sesuatu dari kita sehingga kita merasa bermanfaat bagi orang lain dan berharap itu menjadi amal jariyah kelak.
A4.031	Tidak
A4.032	Iya Banyak deadline yang belum terselesaikan
A4.033	Iya Alasannya ketika sudah capek kerja kemudian hasil kerja kita tidak dihargai sama sekali, itulah membuat saya jadi jenuh atau malas untuk kerja
A4.034	Iya No coment
A4.035	Pernah Biasanya karena saya sempat berada dititik dimana saya tidak bisa memecahkan masalah dalam hal mengajar pada materi yang menantang bagi saya tapi saya bersyukur ada beberapa teman guru membantu saya dalam memecahkan masalah tersebut dan saya selalu bertanya pada teman-teman guru untuk meminta solusi dalam hal apapun
A4.036	Kadang jika kerja tidak di apresiasi
A4.037	Iya

	Terlalu banyak jam dengan istirahat yang kurang
A4.038	Kadang jenuh tapi sesekali Kadang tidak karena sudah mampu bersosialisasi dengan guru lain
A4.039	Tidak Saya menikmati pekerjaan saya, bersyukur berada di pekerjaan saya dan menikmati setiap tugas-tugas yang diberikan pada saya
A4.040	Tidak Santai, menikmati dan syukuri yang ada
A4.041	Kadang-kadang Jika masalah saling bersamaan datang, seperti tugas dirumah, di kmpus dan disekolah
A4.042	Kadang-kadang Karena kondisi yang terjadi antara orang tua yng terlalu menuntut anaknya harus di perhatikan
A4.043	Ya Karena pimpinan yang terkadang kurang kooperatif, membosankan, ritme kerja monoton sehingga suka menunda pekerjaan hingga menumpuk
A4.044	Kadang-kadang Kalau banyak pekerjaan, tidak tahu apa yang mau didahulukan sehingga menjadi jenuh
A4.045	Kadang-kadang Saya mengalami kejenuhan kerja pada saat saya sedang mengajarkan materi pelajaran tiba-tiba dipanggil untuk mengikuti pertemuan yang belum pernah diikuti sehingga saat mengikuti pertemuan tersebut hanya duduk diam dan mendengarkan yang disampaikan
A4.046	Iya kadang-kadang Kejenuhan kerja yang saya alami karena banyaknya tugas yang harus dikerjakan. Mulai dari siswa yang kurang hingga siswa yang bermasalah. Tapi terkadang apabila saya bisa atasi masalah dari para siswa maka saya merasa bersyukur. Jadi kejenuhan kerja kadang-kadang saya alami
A4.047	Kadang-kadang Kadang kala kita mengalami kejenuhan dalam kerja karena rutinitas yang tiap hari kita lalui
A4.048	Tidak
A4.049	Kadang-kadang

	<p>Kalau terlalu banyak hasil ulangan anak-anak yang mau di periksa</p> <p>Jika hasil mengajar yang kita berikan ke anak didik dapat dimengerti dengan baik (guru merasa puas)</p>
A4.050	<p>Iya</p> <p>Karena disetiap pekerjaan pasti mengalami titik jenuh salah satu contoh ditempat kerja yang saya lakonin saat ini, kurangnya sifat menghormati, santun dan disiplin pada siswaa terhadap gurunya sehingga sikap disiplin terhadap gurunya sangat perlu ditingkatkan lagi</p>
A4.051	<p>Iya</p> <p>Saat pekerjaan yang berulang datang, itu yng kadang membuat bosan/jenuh atau bisa jadi tidak lagi menikmati pekerjaan</p>
A4.052	<p>Kadang-kadang</p> <p>Tetapi dapat diatasi karena sangat menyukai pekerjaan saya sebagai guru</p>
A4.053	<p>Kadang-kadang</p> <p>Saya merasa ditempat kerja saya terlalu banya tuntutan yang harus saya laksanakan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya dan pembagian tugas yang tidak jelas kepada para guru</p>
A4.054	<p>Terkadang</p> <p>Pemberian tugas/tanggungjawab yang diberikan/diamanatkan secara mendadak tanpa pemberitahuan atau rapat sebelumnya (pola kerja yang tidak teratur)</p>
A4.055	<p>Tidak</p> <p>Inilh kodrat manusia tidak seru kalau tidak pro dan kontra</p>
A4.056	<p>Kadang-kadang</p> <p>Kadang sering mengealami kejenuhn kerja karena lama menunggu jemputan</p>
A4.057	<p>Tidak</p> <p>Saya merasa nyaman ditepat kerja saya Karen sesuai dengan minat saya dn kemampuan saya</p>
A4.058	<p>Setiap orang pernah mengalami kejenuhan kerja dan sayapun pernah mengalaminya. Banyaknya pekerjaan yng menumpuk ditambah harus mengejar deadline penyelesaian tugas sehingga membuat merasa jenuh dalam bekerja</p>
A4.059	<p>Kadang-kadang</p> <p>Rasa jenuh pasti ada setelah liburan motivasi kerja muncul</p>

	kembali
A4.060	Terkadang Terlalu banyak pekerjaan yang harus selesai tetapi waktu tidak memungkinkan dan terlalu singkat
A4.061	Terkadang Kalau banyaknya administrasi yang harus di lengkapi mulai dari RPP sampai penilaian
A4.062	Kadang-kadang
A4.063	Tidak Saya sangat menikmati pekerjaan ini sehingga tidak pernah mengalami kejenuhan
A4.064	Tidak Saya tidak mengalami kejenuhan kerja karena pekerjaan sebagai guru sangat menyenangkan dan dikelilingi oleh teman-teman yang mendukung
A4.065	Iya Sesuai faktor yang di atas
A4.066	Tidak Karena saya sangat menikmati pekerjaan saya dimana kita bisa mengenal karakter setiap anak
A4.067	Iya Karena pekerjaan tersebut membuat kita kurang istirahat
A4.068	Kadang-kadang Sesuai faktor yang saya sebutkan diatas
A4.069	Untuk sekarang belum merasakan Mungkin karena masih belum lama kerja ditempat yang sekarang(masih terhitung baru) dan kerjaan yang saya kerjakan sekarang saya nikmati dan saya senang
A4.070	Iya Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dan kurang istirahat. Gaji tidak memuaskan
A4.071	Kadang-kadang Banyak tuntutan yang tidak bisa diselesaikan secepatnya tapi banyak dituntut untuk segera selesaikan
A4.072	Tidak Karena pekerjaan yang saya lakukan adalah merupakan profesi dan kemauan saya untuk mendidik anak-anak menjadi anak yang berguna bagi bangsa dan Negara. Saya melaksanakan dengan ikhlas.
A4.073	Tidak

	Suasana nyaman pada saat mengajar
A4.074	Terkadang Rutinitas yang berulang kadang membuat orang merasa jenuh
A4.075	Iya Banyak pekerjaan yang harus di lakukan
A4.076	Kadang-kadang Seringkali yang direncanakan tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan
A4.077	Tidak Karena saya menganggap bahwa pekerjaan saya adalah merupakan kebututuhanku untuk memenuhi kebutuhanku (gaji) dan juga pekerjaanku menghasilkan kepuasan tersendiri dalam kehidupan
A4.078	Kadang-kadang Karena jika hati lagi senang dan tenang semangat kerja justru bertambah
A4.079	Terkadang
A4.080	Kadang-kadang Jika banyak tekanan sedangkan kapasitas kita terbatas melakukannya
A4.081	Terkadang Jika pekerjaan sudah menumpuk dan tidak sesuai dengan program tahunan pembelajaran
A4.082	Tidak Saya berusaha mencintai setiap pekerjaan saya meskipun tuntutan kerja semakin banyak tetapi saya berusaha semangat dan bekerja dengan meenyenangkan seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
A4.083	Iya Seuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kegagalan dalam suatu pekerjaan mempengaruhi perilaku kita di masa yang akan datang karena kita memiliki aspek-aspek kognitif, social, emosional dan perilaku. Individu harus mampu mengolah aspek aspek itu untuk mencapai tujuan tertentu
A4.084	Tidak Saya berada di tempat yang nyaman dan sesuai dengan apa yang saya inginkan
A4.085	Terkadang

	Pada saat dituntut menyelesaikan pekerjaan yang bukan tugas kita
A4.086	Kadang-kadang Jenuh karena kegiatan yang di lakukan setiap hari sama
A4.087	Iya Merasa tertekan dengan kegiatan yang berulang , butuh liburan serta butuh gaji yang lebih tinggi
A4.088	Tidak Karna nyaman dengan pekerjaan saat ini
A4.089	Tidak Karena saya menikmati pekerjaan saya
A4.090	Iya Karena saya memiliki jadwal padat sehingga saya butuh liburan
A4.091	Iya Karena lamanya saya bekerja tanpa ada timbal balik yang menguntungkan
A4.092	Kadang-kadang Menjadi tenaga pengajar memiliki susah senang tersendiri terlebih lagi ketika mengajar anak SD
A4.093	Tidak Mencoba untuk mengatasi masalah dan terus berusaha mencari peruntungan di dunia pendidikan
A4.094	Tidak Karena saya mencoba untuk semakin memperbaiki diri untuk mendapatkan posisi yang baik
A4.095	Tidak Karena setiap pekerjaan memiliki resiko
A4.096	Tidak Karena masih nyaman
A4.097	Ya Ingin mencari pekerjaan lain
A4.098	Tidak Karena masih betah di tempat mengajar
A4.099	Kadang Ketika kerja seharian namun pimpinan kurang mau tau/menghargai proses,maunya tau hasil
A4.100	Kadang-kadang Masalah beban kerja saja

A4.101	Ya Gaji tidak sesuai dengan pengeluaran
A4.102	Tidak Karena saya masih baru dalam bidang ini
A4.103	Iya Karena butuh suasana yang berbeda
A4.104	Tidak Masih nyaman dengan lingkungan sekitar pekerjaan
A4.105	Ya Karena pekerjaan saya terlalu monoton
A4.106	-
A4.107	Iya Karna siswa sangat sulit untuk diatur, gajipun sangat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
A4.108	Kadang-kadang
A4.109	Kadang-kadang
A4.110	Iya Lingkungan sekolah tidak nyaman dan tidak menunjang proses belajar mengajar
A4.111	Iya Jenuh karena tidak ada cuti dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
A4.112	tidak karena saya sangat menghargai pekerjaan
A4.113	Iya Karena saya merasa, selama saya bekerja sebagai pengajar dengan status guru honorer beban kerja yang saya dapatkan berlebih , dimana saya harus mengajar siswa yang terkadang siswanya sulit untuk di atur, dengan gaji yang saya peroleh menurut saya tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan, waktu istirahat saya juga sangat kurang.
A4.114	Iya Banyak jam mengajar sehingga kurang istirahat
A4.115	Pernah Karena kurang istirahat akibat pekerjaan yang sangat padat
A4.116	Tidak Tidak jenuh karemna di jalani dengan ikhlas
A4.117	Iya Karena gagal mencapai target dan lingkungan kurang



	kondusif
A4.118	Iya Jika kita sudah melakukan kerja kita dengan sebisanya tapi tidak dihargai oleh rekan kerja/pimpinan
AA.119	Kadang kadang Iya sesuai faktor faktor yang tulis di atas
A4.120	Tidak Teman teman kerja menyenangkan
A4.121	Iya Kerjaan yang monoton dan kurangnya variasi kerja tim. Kurangnya komunikasi antar teman sejawat
A4.122	Terkadang Tidak bisa dipungkiri pekerjaan sebagai pendidik/penyedia jasa adalah pekerjaan berat. Selain menghadapi siswa secara langsung juga harus berurusan dengan begitu banyak tuntutan administrasi, sedangkan gaji yang diperoleh jauh di bawah standar
A4.123	Iya, kadang kadang Jika tidak adanya kejelasan hari gaji dan tidak adanya kejelasan masa depan bagi yang masih honor
A4.124	Kadang kadang Karena sering sakit
A4.125	Tidak Kami menyadari bahwa ada anak-anak yang harus kami bimbing, kami ajar, kami arahkan, untuk berubah jadi lebih baik. Tugas mulia, mengajar dan mendidik kadar bangsa Indonesia
A4.126	Iya Kurang refreshing
A4.127	Iya Karena durasi kerja yang sangat lama
A4.128	Iya Karena tuntutan kerja berlebihan
A4.129	Iya Karena pekerjaan tidak sesuai minat
A4.130	Iya Karena tuntutan kerja yang berlebihan dan kurang istirahat
A4.131	Kadang kadang Karena ingin liburan tapi waktu yang tidak memungkinkan
A4.132	Tidak

	Karena saya bekerja dikelilingi dengan lingkungan anak-anak yang lucu dan saya melaksanakan pekerjaan ini dengan senang hati
A4.133	Tidak Saya tidak mengalami kejenuhan dalam melaksanakan tugas saya sebagai guru karena saya melaksanakannya dengan senang hati dan penuh rasa tanggung jawab
A4.134	Iya Karena tidak mendapat promosi jabatan
A4.135	Ya Saya jenuh karena beban kerja yang berlebih dan tidak sesuai dengan gaji
A4.136	Iya Karena siswa sulit diatur dan jarak tempat jauh
A4.137	Ya Karena gaji yang tidak sesuai dengan lamanya waktu kerja
A4.138	Iya Karena kurang istirahat
A4.139	Tidak Karena situasi disekitar kita mendukung dengan perasaan
A4.140	Tidak Sampai saat ini saya masih belum mengalami kejenuhan kerja dalam mengajar. Selain karena periode mengajar saya masih sedikit juga karena saya selalu merasa tertantang untuk memberikan pembelajaran yang baik untuk peserta didik, menemukan kegiatan pembelajaran yang efektif di setiap pertemuan selalu memberikan rasa bahagia untuk saya pribadi.
A4.141	Kadang-kadang Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat
A4.142	Tidak Karena saya mencintai pekerjaan saya dan bekerja adalah ibadah
A4.143	Iya kadang-kadang Terlalu banyak yang harus di kerjakan dalam waktu singkat
A4.144	Iya Terkadang saya mengalami kejenuhan dalam bekerja dan saya membutuhkan hiburan dan refresing
A4.145	Terkadang

	<p>Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja karena setiap harinya melakukan rutinitas yang sama dan menginginkan refresing/liburan</p> <p>Saya tidak mengalami kejenuhan kerja karena mengerjakan/melaksanakan rutinitas setiap hari dengan senang, bersemangat dan tekun</p>
A4.146	<p>Tidak</p> <p>Karena saya menikmati pekerjaan yang saya jalani</p>
A4.147	Untuk saat ini belum karena saya belum bekerja
A4.148	-
A4.149	<p>Tidak</p> <p>Karena saya meakukan pekerjaan yang hanya nyaman/sesuai minat saya, serta sosialisasi antar karyawan tercipta</p>
A4.150	<p>Tidak</p> <p>Karena saya melakukan pekerjaan yang hanya sesuai dengan minat</p>
A4.151	<p>Iya</p> <p>Karen setiap pekerja pasti memiliki kejenuhan di setiap pekerjaannya akan tetapi disitulah kita mencari cara supaya kejenuhan itu hilang</p>
A4.152	<p>Kadang-kadang</p> <p>System jelek</p>
A4.153	<p>Kadang-kadang</p> <p>gaji sebagai honorer tidak mampu memenuhi kebutuhan</p>
A4.154	<p>Kadang-kadang</p> <p>Karena system yang mesti usaha untuk diperbaiki</p>
A4.155	<p>Iya</p> <p>Perselisihan dengan pimpinan dan staff</p>
A4.156	<p>Iya</p> <p>Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi</p>
A4.157	<p>Iya</p> <p>Pekerjaan berlebihan dan gaji tidak seimbang semua guru mengerjakan hal yang sama</p>
A4.158	<p>Iya</p> <p>Pekerjaan yang membosnkan dan pola yang sama</p>
A4.159	<p>Iya</p> <p>Lingkungan tidak harmonis sehingga orang didalamnya menjadi tidak nyaman dan jenuh bekerja</p>
A4.160	Iya

	Jadwal padat namun upah tidak sesuai
A4.161	Iya Saya merasa menjadi pengajar bukanlah passion saya . saya takut tidak dimengerti oleh siswa
A4.162	Kadang-kadang Semua faktor diatas sudah saya alami
A4.163	Iya Tidak ada harapan jadi PNS
A4.164	Iya Tidak ada variasi pekerjaan sehingga guru hanya melakukan itu-itu saja dan pimpinan yang tidak komunikatif sehingga susah untuk menyampaikan saran
A4.165	Iya Selalu berusaha untuk mengikuti tes namun belum lulus juga

## Lampiran 6. Verbatim Wawancara Responden MS

### TRANSKRIP WAWANCARA I

**Inisial** : MS

**Kode responden** : R4

**Usia** : 31 Tahun

P/R	No baris	Wawancara	Coding
P		Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh	
R		Waalaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh	
P		Perkenalkan bu' saya dwiyanti mahasiswa psikologi UNM	
R		Oh iye	
P	5	Mohon maaf mengganggu waktunya sebentar bu'	
R		Iye tidak ji nak	
P		Begini bu saya mau wawancara terkait skala yang kemarin saya bagi	
R		Tidak susah ji pertanyaannya? Heheheh	
P		Hehehe iye tidakji ibu. Saya Cuma mau tau pandanganta tentang yang mau saya tanyakan ibu	
R	10	Oh iya apa itu?	
P		Dari hasil skalanya saya lihat ibu mengalami kejenuhan kerja	
R		Oh iya sering	
P		Menurut pengalaman ibu, apa saja yang membuat ibu jenuh dalam bekerja?	
R		Em biasanya kalau lagi banyak sekali pekerjaan dan stess mki pikir to yang mana dulu mau dikerja karena kalau tidak dikerja ini pasti kepsek bertanya terus.	K: Faktor <b>(Beban kerja)</b>
P	15	Pekerjaan seperti apa itu ibu?	
R		Biasa kalau mau mid berarti semua nilainya anak-anak harus sudah rampung, pas mid juga bagaimana buat soal setelah mid siapkan bahan ajar lagi untuk kesehariannya bagaimana.	
P		Apakah faktor siswa atau peserta didik juga	

		dapat buatki jenuh dalam bekerja ?	
R		Iya itu juga salah satu faktornya kalau mengajarki baru mereka ribut dibelakang. Ditegur juga tidak mendengarki. Mungkin mereka kira kita bercanda kalau ada yang dibilangi. Kadang kita juga merasa tidak dihargai tapi karena masih anak-anak jadi kita mami yang harus mengerti. Kalau jadi guru memang harus sabar, betul-betul harus sabar.	K: faktor <b>(siswa tidak mendengar, siswa tidak menghargai)</b>
P		Jadi bagaimana ji carata hadapi siswa yang seperti itu ibu?	
R	20	Kadang kalau emosi sekalimi pasti di teriakimi baru dibentak suruh diam duduk. Karena saya juga orangnya tidak suka sekali kalau ribut. Tidak konsen mengajar kadang saya lupa mi itu apa mau ku bilang.	K: Faktor <b>(tidak suka suasana ribut)</b>
P		Menuurutta kita memang cocok jadi guru atau cocok di bidang lain?	
R		Kalau dibilang cocok yah dijilani saja. Saya sukaji jadi guru walaupun awalnya guru itu pilihan dari orang tua. Karena orang tua dulu itu nasuruh semua anaknya jadi guru. Saya 4 bersaudara, dari 4 itu, 3 ka yang jadi guru. Walaupun Alhamdulillah yang 2 itu sudah PNS tinggal saya yang belum ada rejekinya hehehe	
P		Menurutta kenapa kita belum terangkat jadi PNS?	
R		Karena mungkin rejeki saya belum d situ	
P	25	Tapi kayak persyaratan dan usaha sudah mi kita lakukan?	
R		Iya kan saya honor itu sudah 6 tahun mi. setiap adaji pendaftaran pasti mendaftarka cari peluang. Kupelajari ji juga yang soal-soal CPNS tapi ada-ada saja kendalanya.	
P		Masih ada harapan untuk jdi PNS?	
R		Sekarang kurang yakin mi karena malas ma juga belajar, kemampuan otak juga semakin menurunmi karena faktor usia. Jadi pasrah saja bagaimana yang terjadi kedepan kalau lulus Alhamdulillah kalau tidak yah setidaknya tidak kecewa karena tidak berharap terlalu besar	
P		Terus, apakah fasilitas yang tidak lengkap dapat membuat ibu mengalami kejenuhan kerja?	

R	30	Iya toh kayak fasilitas mengajar. karena apa mau di pake mengajar kalau tidak lengkap fasilitasnya. Misalnya kita sudah susun materi tapi ternyata pas materi itu bahannya tidak tersedia jadi pasti kita banting otak lagi pikir bagaimana caranya. Fasilitas lain juga kayak printer itu sebenarnya butuh di adakan beberapa supaya kalau ada guru mau print bahan ajarnya bisa langsung di sekolah. Hal-hal kecil seperti itu sebenarnya harus di perhatikan sama pihak sekolah.	K: faktor <b>(Fasilitas mengajar tidak lengkap)</b>
P		Pernah kita sampaikan itu ke kepala sekolah?	
R		Tidak pernah karena kepala sekolah juga tidak terlalu berbaurki. Ketemuji tapi untuk bahas hal-hal begitu tidak sempat	
P		Bagaimana kepemimpinannya kepala sekolahta? Apakah ada pengaruhnya sehingga kita mengalami kejenuhan kerja?	
R		Ini tidak sampaiji di kepala sekolah toh?	
P	35	Iye ini di jamin kerahasiaannya ibu.	
R		Kalau kepala sekolah dia tidak berbaur sama kita-kita paling ketemu kalau dikantor atau ada hal-hal mendesak. Tapi baikji. Cuman dia tidak terlalu perhatikan kinerjanya guru sehari-hari. Tiba pi waktunya baru na tagihki semua yang harus di kumpul jadi disitumi puncak-puncak stresnya guru. Tapi itu juga lucunya kalau guru kerjami kadang tidak diminta ji hehehe jadi yah seperti itu keadaannya	K: faktor <b>(kepala sekolah tidak berbaur, dan bekerja saat sudah deadline)</b>
P		Heheh serbah salah di'?	
R		Iya tidak di kerja salah, dikerja juga tidak diminta ji	
P		Adakah peraturan-peraturan yang beliau terapkan di sekolah?	
R	40	Hem apa di' itu ji masalah kehadiran mengajarji yang paling di terapkan tidak banyak ji peraturan yang bagaimana-bagaimana	
P		Kalau permasalahan dengan rekan kerja dan atasan iya bu' apakah bisa nabuatki mengalami kejenuhan kerja?	
R		Kalau itu pastimi karena kan sehari-hari kita berinteraksinya sama mereka. Jadi kalau ada yang bermasalah satu sama lain itu sangat berpengaruh apalagi kalau sampai tidak saling	K: faktor <b>(permasalahan dengan guru)</b>

		bicara. Saya pernah juga alami kayak begitu istilahnya salah paham ji sebenarnya Cuma berlarut-larut jadi sempat sampai 3 bulan tidak baku bicaraka sama. Ramadhan pi kayaknya itu baru Alhamdulillah saling memaafkanmi. Pokoknya kalau tidak baikki atau tidak cocokki sama guru teman kerjata pasti tidak nyamanki ada di lingkungan itu malah makan hati jiki setiap hari	
P		Permasalahan bagaimanna biasanya sama guru lain ibu?	
R		Bagaimana di' anu itu biasanya kalau ada terlalu kasar caranya bicara atau suka adu domba sama guru lain walaupun niatnya bercanda tapi kan beda penangkapannya setiap orang. Biasa juga kan dia banding-bandingkan kelasnya sama kelas yang kita ajar jadi siapa yang tidak tersinggung bilangmi kelas ini anulah, jengkelku saya kalau dikasih begitu heheh curhat ma ini	K: faktor <b>(guru lain suka adu domba dan membandingkan kelas)</b>
P	45	Hehehe iye tidak ji ibu	
P		Kalau atasan iya ibu?	
R		Kenapa atasan? Sudah mi tadi di cerita toh?	
P		Hehe iye di'	
R		Iya kah banyak bentuknya juga itu kepala sekolah bela, kadang tong nabuatki pusing sekali. Kalau minta mi ini itu aduuhhh langsungmi itu sakit kepala	
P	50	Oh iya bagaimana yang kita rasakan kalau lagi jenuh ki bekerja?	
R		Jengkel, marah, malas kayak tidak mau ki kesekolah toh mau tidur saja di rumah atau pergi liburan dulu	K: gejala <b>(jengekl, marah, mau liburan dan bolos bekerja)</b>
P		Apakah merasaki kalau pekerjaan yang kita lakukan sehari-hari itu monoton ibu?	
R		Hahahah iya karena setiap hari, bangun tidur, mandi, kesekolah, disekolah mengajar sampai habis waktu baru pulang dan begitu terus. Ketemunya juga sama orang yang sama terus	
P		Apakah itu buatki juga jenuh?	
R	55	Iya pasti orang butuh kayak ada kerjaan baru jangan itu itu terus tapi kalau banyak pekerjaan juga mengeluh. Apasih pokoknya	K: Faktor <b>(kerjaan monoton,</b>



		salah satu buat bosan juga itu tapi yah memang guru begitu-begitu ji kerjanya. Mungkin memang harus ganti pekerjaan heheheh	<b>ganti pekerjaan)</b>
P		Tapi apakah kita nikmati jadi guru honorer?	
R		Jadi guru sih dinikmati tapi jadi honorernya itu yang tidak.	<b>K: Faktor (tidak menikmati jadi guru honorer)</b>
P		Kenapa bu'?	
R		Banyak tidak enakunya	
P	60	Seperti apa itu bu'	
R		Kadang juga malu apalagi saya kan lamami mengabdikan tapi begitu-begitu terus kayak tidak ada perkembangan. Padahal orang biasa baru ji eh langsungmi terangkat. Nabilangmi mungkin orang bodoh ki karena tidak lulus CPNS padahal yah di usahakanji juga kasian. Takdirku memang kapang jadi guru honor. Gaji kan juga beda jauh toh padahal sama-sama di kerja mengajar. Sama-sama jiki berpikir keras tapi upahnya berbeda. Kadang merasa tidak adilnya begitu ee tapi maumi di apa	<b>K: faktor (lama mengabdikan, tidak ada pengembangan karir, gaji rendah, diperlakukan tidak adil)</b>
P		Tidak adil bagaimana bu'?	
R		Dari segi gajinya tidak sama. Kadang juga diperlakukan bedaki sama yang PNS mi. karena tinggi mungkin dia golongannya	<b>K: Faktor (gaji tidak sama)</b>
P		Perlakuan seperti apa itu ibu contohnya?	
R	65	Biasa kita kalau mau ambil cuti beberapa hari karena ada kepentingan di luar tapi banyak seklai Tanya-tanyanya baru kalau guru lain saya lihat biasa tidak masukji beberapa hari bahkan jadwalnya di ambil alih sama guru honor yang lain	<b>K: faktor (perlakuan tidak adil antara guru honorer dan guru PNS)</b>
P		Oh begitu bu'	
R		Iya	
P		Kan bu' sudah 10 tahun miki jadi guru honorer. Apakah itu juga salah satunya yang buatki jenuh?	
R		Iya pastimI itu apalagi merasaki tidak ada perkembanganta baru capek ji di dapat, itu-itu terus dijumpai setiap hari.	<b>K: Faktor (tidak berkembang)</b>
P	70	Selain itu apakah masalah pribadi juga buatki jenuh dalam bekerja?	

R		Masalah pribadi apa di'	
P		Kayak semangat kerjanta memang yang tidak ada atau tidak ada motivasi kerja atau yang lainnya yang bukan faktor lingkungan kerja	
R		Oh iya salah satu faktor penting juga itu karena kalau pribaditami yang tidak semangat kan tidak jalanmi itu pekerjaan. Kalaupun dikerjakan pasti asal-asalanji, tidak sampai ke hati. Tapi namanya semangat memang naik turun walaupun lebih banyak turunnya heheheh	K:Faktor <b>(semangat turun naik)</b>
P		Adakah pekerjaan lain selain jadi guru bu?	
R	75	Pekerjannya yah jadi ibu juga di rumah	
P		Pernah tidak terbengkalai pekerjaanta di sekolah krena kita juga jadi ibu?	
R		Sejauh ini tidak karena besar mi anakku dan baru satu jadi lumayan bisami urus dirinya sendiri. Kan waktu SD juga d sini jadi sekalian samaka pergi sekolah.	
P		Jarak rumahta kesekolah jauh atau dekaat ji bu?	
R		Iya lumayan jauh 30 menit mungkin sampai	
P	80	Baru kan setiap hari masuk pagiki?	
R		Iya	
P		Jam berapa bu?	
R		7.15 itu adami d sekolah	
P		Berarti jam berapaki berangkat dari rumah?	
R	85	Sebelum jam 7 biasa juga jam 7 kalau belum selesai pekerjaan di rumah	
P		Apakah jarakta ke sekolah buatki jenuh dalam bekerja?	
R		Kadang-kadang apalagi kalau hujan pagi-pagi baru kita ke sekolah naik motor. Belum lagi kalau dapat macet.	K:Faktor <b>(jarak kesekolah)</b>
P		Berarti hrus ki bangun lebih pagi di' ibu	
R		Iya sudah shalat subuh itu tidak adami istirahat baru langsung kesekolah	
P	90	Kalau ibu bagaimana keadaanta sekarang? Sehat-sehat ji?	
R		Iya alhadulillah sehat	
P		Kalau lagi sakitki apakah bisa buat jenuhki dalam bekerja?	
R		Iya pasti, kalau sakit kan tidak bisa fokus, tidak bisa apa-apa, butuh istirahat	K: Faktor <b>(sakit, tidak focus, butuh</b>

			<b>istirahat)</b>
P		Kan ibu sudah berkeluarga, apakah kalau ada masalah keluargata itu bisa buatki juga jenuh dalam bekerja?	
R	95	Iya itu kalau ada masalah biasanya emosinya orang jadi walaupun masalahnya sama di rumah tapi dibawaki kesekolah jadi marahi murid, cepat tersinggung jadi biasa saya bawa-bawa mi itu	<b>K: Faktor (masalah keluarga)</b>
P		Sejauh ini ibu merasa ihklas bekerja sebagai guru honorer?	
R		Iklas tidak iklas di jalani saja.	
P		Lebih banyak iklas atau tidak iklasnya?	
R		insyaAllah iklas supaya bernilai ibadah hehehe	
P	100	oh iya ibu terimakasih atas waktunya yang saya ganggu	
R		oh iya tidak apa-apa	
P		assalaualaikum warahmatullahiwabarakatuh	

## Lampiran 7. Verbatim Wawancara FI

### TRANSKRIP WAWANCARA II

**Inisial : FI**

**Kode responden : R109**

**Usia : 32**

P/R	No baris	Wawancara	Coding
P		Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh	
R		Waalaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh	
P		Mohon maaf mengganggu waktunya ibu. Bisajisaya wawncaraiki?	
R		Wawancara tentang apa ini?	
P	5	Tentang kejenuhan kerja ibu. Berhubungan kemarin sama skala yang kita isi	
R		Oh iya	
P		Ibu menurutta lingkungan seperti apa yang buat kijenuh bekerja?	
R		Lingkungan sekolah?	
P		Iye ibu	
R	10	Mungkin suasana yang tidak kondusif, ruangan panas kalau mengajarki sampah-sampahnya juga berserakan apalagi kan disini gabung beberapa sekolah ada smp sama smanya juga jadi lebih ramaiki susah di control murid lain untuk jaga kebersihan. Terus juga kalau mengajar anak-anak sekolah lain ribut diluar jadi kita guru juga setengah mati teriak di dalam kelas. Mana lagi kalau panas mi uuhhh itu emosi naikmi di kepala. Tidak bisa berfikir jernih	K: faktor (suasana tidak kondusif, suasana ribut, ruangan panas)
P		Jadi anak murid itu juga jadi salah satu faktor yang bisa buatki jenuh bekerja	
R		Heem toh karena kalau banyak pekerjaan baru mereka juga tidak dengar instruksi dari guru. Ada mentong itu siswa nakalnya minta ampun. Mungkin orang tuanya juga tidak dia takuti karena biarpun di ancam tetap tidak mendengar. Malah pernah itu di sini lulus mi kkayaknya tahun lalu,	K: Faktor (siswa nakal, orang tua siswa tidak kompromi)

		orang tuanya yang menghadap di sekoah tuntutan guru karena katanya kasar padahal dari sananya memang anaknya yang tidak mau mendengar. Berat memang jadi guru hadapi anak-anak.	
P		Kita nikmati atau tidak ibu jadi guru khususnya guru honorer?	
R		Berusaha untuk dinikmati saja karena kalau tidak dinikmati yahh beban bagi kita sendiri	
P	15	Iye betul sekali ibu	
P		Bagaimana yang kita rasa kalau sedang jenuh bekerja?	
R		Bosan, selalu cepat mau pulang kerumah. Kayak berat juga dijalani itu hari-hari	K: Gejala (bosan, cepat pulang, merasa hari-hari berat)
P		Bagaimana fasilitas di sekolahta ibu? Lengkap atau tidak lengkap?	
R		Fasilitas seperti apa?	
P	20	Seperti media pembelajaran mungkin atau fasilitas lain yang menunjang pekerjaan ta di sekolah	
R		Oh kalau media pembelajaran kadang-kadang tidak tersedia biasa juga guru yang disuruh sediakan padahal kan itu seharusnya disiapkan sama sekolah atau biasa juga saya limpahkan ke siswa kalau mepet mi waktunya	
P		Apakah hal itu bisa buatki jenuh bekerja?	
R		Iya terkadang maksudnya tidak sesuai miki bekerja, tidak tersedia hal-hal yang menunjang untuk pekerjaanta jadi kadang edede apaji ini	K: faktor (fasilitas tidak lengkap)
P		Jadi bagaimana ji kalau seperti itumi ibu?	
R	25	Begitumi tadi berjalani kegiatan pembelajaran tapi seadanyaji	
P		Oh iye. Kalau di sekolahta banyak kah peraturan ibu?	
R		Emm peraturan apa di'. Oh iya misalkan anuji kalau rapat datang tepat waktu. Mengajar setiap hari juga harus on time. Laporan setiap kelas juga harus dikerjakan tepat waktu. Tapi tipenya kepala sekolahku tegaski jadi dumba mki itu kalau dekat-dekatmi deadline harus serba on time.	
P		Selama ini pernah ki merasa jenuh sama itu peraturan?	
R		Jenuh juga kalau terlalu banyak peraturan apalagi kalau kita tidak bisa imbangi pasti jenuh	

P	30	Iye ibu. Bu' selama jadi guruki pernah ada permasalahan sama guru lain?	
R		Iya pasti pernah ada pertengkar-pertengkar kecil ada kesalahpahaman	
R		Pertengkar seperti apa itu ibu?	
P		Kalau saling tersinggung toh mungkin pengaruh dari emosi yang lain juga tapi dibawa-bawa kesekolah. Biasa itu ujung-ujungnya saling menyinggung baru saling mendiamkan. Kadang juga ada yang terlalu suka cari kesalahannya orang lain jadi tidak nyamanki bergaul sama mereka. Yah hanya beberapa tapi biasa terjadi	K: faktor <b>(tidak cocok dengan rekan kerja)</b>
P		Bagaimana carata baikan setelah itu ibu?	
R		Ada yang lama ada juga sebentar ji kayak mengalirji keadaan baru baku bicarami lagi. Begituji memng dunia kerja toh	
P	35	Apakah itu juga salah satu hal yang buatki jenuh bekerja?	
R		Iya kalau bermasalahki pasti kayak mauki hindari itu orang toh rasanya tidak mauki ketemu. Tidak nyaman itu perasaan kalau dilingkungan yang samaki dengan orang yang ada masalah sama kita atau kita yang punya masalah sama dia. Pasti berusaha sekaliki itu hindari many itu juga buat malas-malas kesekolah	K: Faktor <b>(permasalahan dengan rekan kerja)</b>
P		kalau mengenai atasan iya ibu ada keluhanta?	
R		Kepala sekolah maksudnya?	
P		Iye kepala sekolah	
R	40	Kepala sekolah sibuk sekali kadang datangji di sekolah pagi-pagi tapi setelah itu pergimi ketempat lain lagi. Ada juga tempat mengajarnya yang lain. Tapi orangnya disiplinki mngkin karena lulusan S2 jadi baguski penerapan itunya. Walaupun jarang di sekolah tapi datang tiap pagi jadi ketahuan jiki kalau mau bolos-bolos dan dia tidak segan-segan kasih teguran. Baru kalau menegur pasti memang langsungki tidak peduli banyak orang atau tidak itu mungkin yang buat anu sakit hati tapi yah begitumi memang dia karakteristik orangnya. Bagaimana kah anak psikologi? Anak psikologiki toh?	K: faktor <b>(Kepala sekolah tegas tapi susah ditemui)</b>
R		selama saya disini sudah 2 orang yang diberhentikan karena adalah masalahnya sama kepala sekolah. Kan kita diangkat sama kepala sekolah jadi keputusannya kembali ke kepala sekolah	
P		Oh iye. Kalau siswanya disini banyak atau tidak	

		bu?	
R		Tidak terlalu ji cuman kelihatan banyak karena ada juga SMP dan SMA	
P	45	Apakah siswa juga salah satu hal yang buatki jenuh bekerja?	
R		Siswa nakal maksudnya?	
P		Iye faktor siswa yang buatki jenuh bekerja?	
R		Bagaimana di' sebenarnya konsekuensi itu jadi guru hadapi siswa apalagi guru SD hadapi anak-anak kecil yang duhh bikin sakit kepala kalau ribut di kelas, berkelahi sama temannya, dari segi mengajarnya juga susah di pahami karena masih anak-anak jadi harus memang sabar hadapi. Tapi kalau lagi jelek mood ditambah lagi faktor itu pasti semakin rumit dan akhirnya jenuh. Tidak mau ke sekolah atau apalah cari-cari alasan supaya bisa istirahat	K: faktor <b>(siswa tidak menengar, suasana hati)</b>
P		Oh iye bu'. Oh iya menurtutta monoton kah pekerjaanta?	
R	50	Iye monoton sekali toh mengajar pulang mengajar lagi terus pulang. Itu-ituji terus	
P		Apakah itu juga yang buatki jenuh?	
R		Pastilah menurutku karena tidak ada variasinya. Tapi yah begitumi memang kalau jadi guru ki sebenarnya di taumi tapi rasa bosan kan mmang muncul kalau sesuatu itu di ulang-ulang terus dalam jangka waktu yang lama. Mungkin supaya tidak di rasa jenuh, metode mengajarnya saja yang dirubah supaya lebih menarik misalnya ada kegiatan belajar di perpustakaan, atau museum atau dan lain-lain yang suasana baru lah	K: Faktor <b>(kerjaan tidak bervariasi)</b>
P		Oh seperti itu di'bu	
R		Iya bagusnya sih begitu	
P	55	5 tahun mki jadi guru honorer di' ibu?	
R		Iya 5 tahun lebih	
P		Apakah lama waktu bekerja juga buatki jenuh bekerja?	
R		Iya betul. Samaji kayak orang pacaran pasti kalau lama mi adami rasa jenuhnya terus kembali lagi itu terusji di kerja terus yang guru honorer apalgi karena kariernya begitu-begituji terus tidak ada perkembangan semakin mempengaruhi jenuhnya orang capek menunggu tidak jadi PNS kodong	K: faktor <b>(lama bekerja, karir tidak berkembang)</b>
P		Maksudnya tadi perkembangan seperti pa iibu?	
R	60	Kariernya yang tidak berkembang stuck ji jadi guru	

		honorar padahal kita mau jadi guru kan harapannya jadi PNS walaupun memang di awali jadi guru honorer dulu tapi kalau honor terus tidak jadi PNS kan namanya karirnya tidak berkembang.	
P		Oh iye. Selama mengajarki ibu pernah kah diperlakukan tidak adilki?	
R		Tidak adaji samaji semua. Siapakah yang perlakukan tidak adil? Kepala sekolah?	
P		Iye bisa kepala sekolah, bisa system sekolah juga dan lain-lain, bisa juga yang tadi kita bilang kenapa karier tidak berkembang-berkembang yang seperti itu	
R		Paling utama yang tidak adil gaji karena sama-sama ki mengajar. Guru PNS sama non PNS juga samaji waktu mengajarnya tapi jauh sekali perbandingan gajinya kasian bagaikan langit dan bumi. Terus itu seleksi CPNS juga dulu-dulu itu main sogokpi orang baru bisa lulus nah bagaimana kodong orang yang dia ekonominya biasaji tapi berkompeten tapi karena tidak ada uangnya makanya tidak lulus. Perlakuan tidak adil seperti ituji. Itu juga kodong banyak yang sudah lama mengabdikan tapi tidak diperhatikan kesejahterannya.	K: faktor ( <b>gaji tidak adil, untuk jadi PNS harus melalui jalur sogok</b> )
P	65	Iye sih ibu	
R		Iya kodong kasihan yang lama mi mengajar tapi tidak di hargai. Maksudku angkat mi itu jadi PNS karena Kontribusinya besar sekalimi untuk Negara. Miris sekali sebenarnya. Kalau dari segi kemampuan juga kan banyakmi pengalaman mengajarnya berarti kalau tidak diluluskan berarti masih dianggap belum mampu toh? Kan logikanya begitu	K: faktor ( <b>tidak di hargai, tidak di apresiasi</b> )
P		Iye ibu. Kalau masalah pribadi iya ibu, apakah salah satu faktor yang buatki juga jenuh dalam bekerja?	
R		Iya itumi tadi suasana hati, mood, kalau itu sudah jelek aih berdampak sampai di sekolah ke anak-anak.	K: faktor ( <b>suasana hati</b> )
P		Masalah pribadi seperti apa itu ibu?	
R	70	Suasana hati kalau datang malas atau tidak semangat pasti cari alasan mi untuk tidak datang mengajar	
P		Ada lagi ibu?	
R		Apa lagi di''? Kalau lagi tidak enak badan juga, tidak fit untuk bekerja mau istirahat saja di rumah supaya tidak	K: faktor ( <b>sakit</b> )



		tambah stress dan drop. Ituji kayaknya	
P		Oh iye ibu mungkin ituji dulu yang ingin saya tanyakan. Nanti kalau ada pertanyaan lagi saya hubungi jki lagi ibu	
R		Oh iya.skripsi ini di''?	
P	75	Hehe iye ibu	
R		Oh iya	
P		Terimakasih banyak atas waktunya ibu. Assalamualaikum wr wb	
R		Waalaikumsalam	

## Lampiran 8. Verbatim Wawancara Responden RT

### TRANSKRIP WAWANCARA

**Inisial : RT**

**Kode responden : R42**

**Usia : 43 Tahun**

P/R	No baris	Wawancara	Cooding
P	1	Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh	
R		Waalaikumsalam	
P		Ibu bisa saya ganggu waktuta sebentar?	
R		Iya wawancara toh? Tidak lama ji?	
P	5	Mungkin sekitar 20 menit ibu	
R		Oh iya karena setengah jam lagi mau masuk mengajar	
P		Oh iye ibu. Saya mulai mi di'?	
R		Dari tadiji mulai toh? Ehehehe	
P		Heheh. Begini ibu pertanyaan ini berhubungan sama skalaku yang pernah saya sebar di sini	
R	10	Skala yang isian itu? Edede yang banyak sekali itu kemarin toh?	
P		Iye ibu dan hasilnya itu ibu tidak jenuhji bekerja	
R		Iyalah karena bekerja harus dinikmati jangan di jadikan beban pikiran. Kalau dijadikan beban kita yang banyak pikiran hmmm kita yang yang stress hmm pokoknya ee tidak bahagia hidup jadi eehmm nikmati saja	<b>K: Nikmati pekrjaan dan tidak di jadikan beban</b>
P		Jadi kuncinya dinikmati di' ibu untuk tidak jenuh?	
R		Iyalah kan itu pilihan kita toh? Jadi itu sudah jadi tanggung jawab kita sebagai guru mengajar, menghadapi murid ee membagi ilmu. Kalau orang jenuh itu artinya dia bosan walaupun itu reaksi yang wajar apalagi kan guru honorer tau mi	<b>K: menjadikan tugas sebagai tanggung jawab</b>

		bagaimana. Bekerja iya , tidak di gaji juga iya heheheh mungkin seperti itu yang dialami sekolah lain. Kalau di sini aman ji toh? Atau hasilnya ada yang tinggi?	
P	15	Iye ada beberapa tapi hanya beberapa orang	
R		Itu berarti masalah personal mi karena menurut saya yah di sini itu lebih dari kata cukuplah. Lingkungan kerja nyaman. Disini tenang sekali kalau sudah masuk jam pelajaran dan itu yang buat saya semangat juga. Coba mi kesini kalau lagi jam pelajaran itu lorong-lorong kayak sepi. Eh atau kemarin waktu bagi skala lagi jam pelajaran toh?	<b>K: Suasana tenang</b>
P		Iye ibu	
R		Bagaimana?	
P		Iye tenang tidak ada suara-suara	
R	20	Iya karena penerapan aturannya ke siswa juga dimaksimalkan. Salah satu juga itu system sekolah yang terbuka,disiplin, memperhatikan kenyamanan guru, siswa, pegawai dan lain-lain. Alhamdulillah ruangnya juga tidak sumpek karena satu ruangan itu ada 2 AC. Fasilitasnya menunjang juga untuk kita bekerja dengan nyaman. Salah satunya mungkin yang buat jenuh orang bekerja itu kalau lingkungannya yang tidak buat orang nyaman misalnya banyak muridnya satu kelas baru ruangan sempit tidak ada tongmi pendingin ruangnya. Yah siapa tidak jenuh toh tapi disini bagus karena fasilitasnya menunjang. Rata-rata sekolah swasta memang agak sedikit lebih lengkap walaupun ada juga yang tidak tapi mungkin juga karena ini yayasan besar jadi pengelolaannya juga di maksimalkan.	<b>K: Siswa patuh dengan aturan, system sekolah yang terbuka, Mengutamakan kenyamanan orang yang ada dilingkungan sekolah, fasilitas lengkap</b>
P		Selain itu ibu masih ada lagi?	
R		Apanya lagi ?oh iya salah satunya juga disini kepala sekolahnya komunikatif artinya dia selalu Tanya perkembangan bagaimana, keluhan-keluhan, bahkan siswanya juga dia tanyakan. Care ki kepala sekolahnya dan tidak sekke hehehe	<b>K: Kepala sekolah komunikatif</b>
P		Tidak pernah ji kita rasakan ada perlakuan tidak adil?	

R		Sejauh ini tidak ji. Aman-aman ji semua. Saling toleransi jiki juga sama guru dan pegawai	
P	25	Tidak pernah ada permasalahan atau konflik sama guru lain?	
R		Kalau permasalahan ada pasti adalah kayak tidak apa di' tidak baku cocok intinya saling singgung menyinggung dan akhirnya saling tersinggung. Anu juga ada seperti kubu-kubu jadi kalau kumpul magosip mi begitu-begituji. Hahah ada mentong juga yang menjengkelkan, ada juga senggol dikit bacok hehehe bermacam-macam tipe kepribadinnya orang jadi itu dinamika di tempat kerja kalau kita tidak mampu kelola yah bermasalah di kita juga. Kan tidak semua orang bisa mengerti	<b>K: Mampu mengelola emosi</b>
P		Iye ibu iya betul sekali	
R		Masih ada lagi?berapa menitmi?	
P		Baru 10 menit ibu	
R	30	Ohh	
P		Menurutta apa lagi ibu?	
R		Hhmmm berpikirka dulu nah.... Oh perihal gaji bisa jadi. Setauku gaji diluar itu ratusan ribu maksimal mungkin lebih satu juta tergantung kepala sekolahnya heheh kembali lagi ke kepala sekolah. Disini itu gajinya diatas rata-rata dari guru honor pada umumnya yah jadi cukuplah untuk pergi belanja hehhehe lumayan lah	<b>K: Gaji cukup memuaskan</b>
P		Oh iya ibu	
P		Oh iya berapa lama mki mengajar di sini ibu?	
R	35	Lebih dari 13 tahun	
P		Apakah lamanya bekerja tidak buat ki jenuh?	
R		Malah semakin lama itu orang bisa menyesuaikan sama beban kerjanya, pertaurannya, orang-orang disekitarnya nah kalau sudah bisa beradaptasi pasti dia lebih enjoy untuk jalani kerjaannya karena sudah terbiasa. Biasanya itu yang jenuh yang masih baru karena belum beradaptasi apalagi kalau dia susah payah beradaptasi karena ternyata tidak sesuai dengan lingkungan dengan yang dia inginkan.	

		Biasa jiwa muda itu masih butuh tuntunan, emosinya masih turun naik jadi sedikit-sedikit jenuh	
P		Jadi menurutta usia dan lama bekerja mempengaruhi orang jenuh bekerja?	
R		Iya hem bisa jadi	
P	40	Kalau boleh tau bagaimana strategita supaya tidak jenuh ibu?	
R		Betul sekali stattegi itu perlu supaya tidak jenuh	
P		Jadi kita bagaimana strategita?	
R		Kalau saya lebih ke enjoy saja, dinikmati dan tidak di jadikan beban pikiran dan kalau ada kritik yah itu dijadikan pembelajaran jangan dijadikan serangan untuk pribadi kita. Paling penting juga kita harus professional dan tidak lari dari tanggung jawab	<b>K: menjadikan kritikan sebagai pembelajaran dan bersikap professional</b>
P		Oh iye ibu	
p	45	Secara umum saya mau minta pendapatta, kira-kira apa yang perlu diperbaiki supaya guru honorer itu tidak jenuh bekerja dan tetap semangat bekerja?	
R		Paling penting itu gaji mungkin karena realistis orang mau bekerja karena mau menghasilkan uang jadi kalau mereka merasa banyak pekerjaan tapi gajinya tidak diimbangi pastilah orang jenuh karena mereka berpikir untuk apa ini bekerja walaupun jadi guru yah memang pekerjaan mulia tapi tetap imbalan juga penting sebagai bentuk apresiasinya ke guru yang sudah bekerja dengan baik.	<b>K: Gaji di maksimalkan, sesuaikan dengan kinerja yang dilakukan</b>
P		Terus apa lagi ibu?	
R		Ee dari segi fasilitas juga harusnya sekolah buat lingkungan yang nyaman supaya guru bisa menyampaikan pelajaran dengan baik dan siswa juga menangkap pelajaran dengan focus. Lingkungan yang nyaman juga itu juga sangat mempengaruhi kepuasannya orang bekerja. Nah kalau sudah puas pasti tidak jenuh lagi	<b>K: Fasilitas sekolah dibuat senyaman mungkin</b>
P		Terus apa lagi ibu?	
R	50	Kepala sekolah alias pemimpin harus bisa mengayomi seperti yang saya bilang tadi. Guru itu suka juga ditanya tentang	<b>K: Kepala sekolah memantau</b>

		perkembangan dan keluhannya supaya merasa di hargai dan di anggap bagian dari sekolah itu. Akhirnya guru juga bisa saing sharing sama pimpinan tentang masalah yang di alami. Itu bisa buat kinerjanya guru meningkat dan itu bagus juga dampaknya untuk sekolah	<b>perkembangan guru dan siswa</b>
P		Mungkin masih ada lagi ibu?	
R		Apa pi lagi ini, sudahmi 20 menitmi lebih toh?	
P		Sempat masih ada yang mau kita sampaikan ibu karena sangat berguna untuk penelitianku	
R		Oh yang terakhir control emosi karena jenuh itu termasuk emosi dari dalam diri. Priibadi diri sendiri itu punya peranan paling utama dalam menentukan dia mau jenuh atau tidak. Coba kalau jenuh berpikir kembali tujuan awalnya bekerja. Cari tau hal apa yang tidak di suka dan di suka. Kalau emmang bisa di perbaiki yah diusahakan diperbaiki kalau sesuatu itu diluar kendali kita yah tugasnya kita mengatur emosi itu supaya tidak merugikan untuk kita dan orang lain	<b>K: control emosi dan instrospeksi diri</b>
P	55	Oh iye ibu, masih ada ibu?	
R		Ehe tidak mi nak mau mi masuk kelas	
P		Oh iye ibu. Terimakasih banyak ibu mau saya ganggu waktunya ini heheh	
R		Iye semangat skripsi semoga jadi guru nanti juga supaya bisa alami hehehe UNM toh?	
P		Iye ibu tapi non pendidikan di UNM	
R	60	Oh iya semangat saja	
P		Iye sekali lagi terimakasih ibu. Assalamualaikum wr wb	
R		waalaikumsalam	

### Lampiran 9. Verbatim Wawancara Responden SS

#### TRANSKRIP WAWANCARA

**Inisial** : SS

**Kode responden** : R116

**Usia** : 43 Tahun

P/R	No baris	Wawancara	Cooding
P		Assalamualaikum ibu	
R		Iya waalaikumsalam	
P		Perkenalkan bu saya dwiyanti regita cahyani dari mahasiswa psikologi UNM	
R		Hmmm (mengangguk)	
P	5	Mohon maaf sebelumnya ibu saya ganggung ee waktuta Iyaa	
P		Anu ibu eee apakah selama jadi guruki, pernah kita mengalami kejenuhan kerja?	
R		Dulu pernah waktu saya ambil S2 ku mungkin pengaruh capek banyak pikiran jadi pikiran terbagi	
P		Pikiran terbagi bagaimana ee itu maksudnya ibu?	
R		Tugas waktu S2 itu banyak jadi mengurus kesana kemari jadi saya sering tidak datang mengajar dan Alhamdulillah kepala sekolah mengertiji waktu itu	
P	10	Selama S2 ji kita jenuh ibu?	
R		Iya setelah itu tidak mi karena Alhamdulillah sampai sekarang saya lakukan tugasku, tidak pernah bolos mengajar. Kemarin ji toh waktu S2 begitu	
P		Apa yang buatki tidak jenuh	

		bekerja?	
R		Eee karena anu mungkin karena saya suka memang jadi guru. Dari ee waktu kecil cita-cita saya jadi guru jadi setelah jadi guru akhirnya menikmati.	<b>K: suka jadi guru</b>
P		Jadi memang ada keahlian? jadi guru di' ibu?	
R	15	Iya Alhamdulillah	<b>K: Sesuai passion</b>
P		Selain itu bu'? mungkin ada yang lain lagi yang anu ee sampai-sampai tidak jenuhki bekerja	
R		Selain itu karena saya suka sama anak-anak. Mungkin karena saya sudah lama menikah tapi belum di kasih rejeki anak sama Allah jadi kalau di sekolah saya rasanya punya banyak anak. Jadi itu mungkin salah satu hal yang buat saya semangat bekerja	<b>K: Suka sama anak-anak</b>
P		Jadi anak-anak yang buatki semangat mengajar ibu?	
R		Iya karena perasaan saya ketika mengajar itu memang suka jadi rasanya mengalirji saja	
P	20	Yang lainnya iya ibu? Mungkin dari segi lingkungan atau perlakuan di sekolah sehingga buati tidak jenuh bekerja	
R		Ee lingkungan itu kayak anuji eee oh di sini sekolah guru-gurunya juga bisa di ajak kompromi , selalu bercanda jadi jam istirahat semua kumpul di ruangan guru karena ada juga dapurnya jadi biasa masak sama-sama jadi disitu muncul kebersamaan. Makan sama-sama jadi itu yang buat guru juga bahagia bekerja di sini	<b>K: guru bisa di ajak kompromi, suasana kekeluargaan disekolah</b>
P		Oh bagus ki kebersaannya bu?	
R		Iya Alhamdulillah seperti saudara semua jadi biasa ada pulang umrah di bagi-bagikan semua atau ada yang lebih masakannya di rumah di bawa kesekolah ada	<b>K: saling berbagi dengan rekan kerja</b>



		bawa kue seperti-seperti itu jadi timbul semangat karena saling menyemangati semua	
P		Oh iye dukungan social di' ibu?	
R	25	Iya orang itu bakal nyaman bekerja kalau lingkunganya dia merasa didukung atau oh merasa memiliki sama lingkungan kerjanya	<b>K: rasa saling memiliki di tempat kerja</b>
P		Iye ibu. Ada lagi ibu hal lain?	
R		Seperti itu ji	
P		Mungkin dari faktor bangunan sekolah atau semacamnya ibu, fasilitas atau yang lain	
R		Kalau bangunan sekolah berpengaruh juga walaupun disini kan bangunan sekolahnya layak ji untuk dijadikan sebagai tempat untuk mengajar . Siswa juga nyaman ji terima pelajaran jadi bangunan sekolahnya cukup menunjang.	<b>K: bangunan sekolah layak</b>
P	30	Apakah itu salah satu faktor yang buatki tidak jenuh bekerja?	
R		Iya maksudnya selagi kita merasa ji lingkungan kerja menunjang ji untuk kita lakukan tugasta yah tidak jadi masalah.	<b>K: persepsi individu</b>
P		Jadi tergantung persepsinya seseorang di ibu?	
R		Iya karena biarpun kita diberi fasilitas ini itu tapi kita tetap inginkan yang lebih dari itu kan pasti jenuh juga bekerja. Mungkin bisa di bilang sesuai standar masing-masing orang. Jadi kalau fasilitas seperti ini sudah di anggap cukup pasti tidak akan jenuh bekerja	<b>K: persepsi individu</b>
P		Oh iye ibu	
P	35	Kalau di sekolah ini bagaimana orangnya kepala sekolah ibu?	
R		Baikji sukaji juga cerita-cerita sama guru	
P		Bagaimana caranya kontrol guru ibu?	

R		Ituji saja selalu cerita-cerita. Dia juga selalu gabung sama guru-guru jadi tidak ada sekat semuanya berbaurki jadi kami juga guru-guru terbuka cerita sama pak kepsek apalagi orangnya suka bercanda suka ganggui guru-guru jadi lebih nyaman ki cerita.	K: <b>pimpinan terbuka dengan bawahan</b>
P		Tidak ada ji keluhanta di kepala sekolah ibu?	
R	40	Anu kepala sekolah itu suka sekali menyuruh, sedikit-sedikit ini sedikit-sedikit itu apalagi saya salah satu guru yang sudah lama di sini jadi sudah akrab sekali jadi kalau ada pertemuan atau urusan apa itu sering saya di cari.	
P		Bagaimana sikap ta kalau minta bantuan di kita ibu?	
R		Saya kerja ji karena biasa dia sering ada bonus-bonusnya kalau dibantu hehehe tidak sekke ki dia orangnya. Sering mentraktir itu kalau di sekolah hehehehe	K: <b>kepala sekolah tidak pelit</b>
P		Oh menyuruh tapi ada ji imbalannya ibu?	
R		Iya lumayan isi-isi kantong hehehe	
P	45	Hhehe iye ibu	
P		Jadi walaupun banyak suruhnya tapi kita sukaji ibu?	
R		Iya tidak ada salahnya juga menolong karena dia orangnya baik	
P		Oh iye ibu. Kalau dari segi jarak, jauh rumahta dari sekolah?	
R		Hehe itu di sebelah rumah, tinggal menyeberang sudah sampai	
P	50	Jadi gampang di ibu kalau mau kesekolah?	
R		Iya tidak banyak juga biaya untuk kesekolah	
P		Oh iya berapa lama mki jadi guru disini ibu?	

R		12 tahun mi tahun ini karena mulai dari 2007 saya disini memang mi mengajar. Awalnya coba-coba tapi karena saya rasa cocok jadi masih bekerja sampai sekarang	
P		Apakah lama ta bekerja tidak buatki jenuh?	
R	55	Tidakji, santaiji.	
P		Kenapa bisa ibu?	
R		Karena kembali lagi saya nikmatiji, semakin lama juga semakin terbiasa sama lingkungan sekitar. Itumi juga tadi karena lamanya mi saling ketemu sama guru disini makanya kayak saudara mi. kayak ini merasa ini rumah mi bagi kita karena sudah lama juga. Sudah tau yang mana ini, mana itu pokonya sudah beradaptasi mi sama lingkungan dan orang-orangnya. Dari pada baru mau beradaptasi,itu malah lebih susah.	<b>K: lama bekerja membuat guru jadi merasa nyaman karena telah beradaptasi</b>
P		Kalau dari segi gaji ibu? Apakah puas ki sama gajita?	
R		Alhamdulillah cukupji	
P	60	Tapi saya kira penghasilannya guru honorer itu tidak sebanding ibu sama kerjaannya terus beda jauh sama PNS	
R		Oh iya itu kalau tidak sertifikasi,kalau gaji jadi guru honorer memang kecil Cuma Alhamdulillah sudah 5 tahun saya sertifikasi jadi ada pemasukan tambahan.	<b>K: dapat sertifikasi</b>
P		Oh bisa dapat sertifikasi ibu	
R		Iya bisa	
P		Oh iye. Mungkin masih ada lagi ibu?	
R	65	Itu ji kayaknya dek	
P		Kalau rutinitas hari-hari nda buatki jenuh?	
R		Tidak karena saya nikmati dan saya sukaji dek	

P		Oh iye di'	
P		Saya mau minta pendapatta ibu kira-kira apa yang perlu diperbaiki supaya guru honorer itu tidak jenuh bekerja	
R	70	Satu ji kuncinya	
P		Apa itu ibu?	
R		Angkat jadi PNS dan kasih hak sesuai dengan kerja kerasnya. Pasti itu tidak jenuh aau setidaknya kejenuhannya itu berkurang.	<b>K: status sebagai PNS akan mengurangi rasa jenuh</b>
P		Hak seperti apa itu ibu?	
R		Gaji, pangkat, imbalan dan semacam apresiasi lahh	
P	75	Terus apa lagi ibu?	
R		Suasana sekolah harus dibangun berdasarkan unsur kekeluargaan, tidak di kekang karena kalau di kekang orang malah tertekan dan tidak focus mengajar. Ituji dek	<b>K: suasana sekolah dibangun berdasarkan unsur kekeluargaan</b>
P		Tidak adami lagi yang lain ibu?	
R		Iye	
P		Oh iye terimakasih banyak atas waktunya ibu mohon maaf sudah mengangu	
R	80	Oh iye dek	
P		Assalamualaikum	
R		waalaikumsalam	

## RIWAYAT HIDUP



Dwiyantri Regita Cahyani, lahir di Lumaring Kabupaten Luwu pada tanggal 16 Juli 1998. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara. Penulis memulai awal pendidikan pada tahun 2003 di SDN 08 Lumaring dan tamat pada tahun 2009 di SDN 227 Larompong. Penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMPN 1 Larompong dan tamat pada tahun 2012. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Larompong dan tamat tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri pada tahun 2015 dan terdaftar sebagai mahasiswi di Fakultas Psikologi UNM. Selama mengenyam pendidikan tinggi di Fakultas Psikologi UNM, Penulis pernah menjadi asisten dalam mata kuliah Psikologi Eksperimen dan Pengantar Kepribadian Non Proyekatif. Penulis juga aktif mengikuti kegiatan kemahasiswaan dan satu kali mewakili Fakultas Psikologi UNM. Berikut riwayat kelembagaan penulis:

1. Anggota LPM Penalaran Universitas Negeri Makassar
2. Sekretaris Kabinet BEM Kema F.Psi UNM periode 2017-2018
3. Delegasi F.Psi UNM dalam Pertukaran Mahasiswaa UNM-UNNES  
Periode 2016-2017